Ontario Human Rights Commission
Commission ontarienne des droits de la personne

Ontario

Guide to the Human Rights Code

Published by the Ontario Human Rights Commission
Province of Ontario, Toronto, Canada
©1999, Government of Ontario
ISBN: 0-7794-5838-9 03/04 2.5M
Available in various formats:
IBM compatible computer disk, audio tape, large print
Also available on Internet: http://www.ohrc.on.ca
Disponible en français

Prepared by the Policy and Education Branch
Approved by the Commission: May 26, 1999

Table of Contents

Table of Contents 1

Using the Guide 4

INTRODUCTION AND PREAMBLE 6

PART I

FREEDOM FROM DISCRIMINATION 9

Services 9

Housing 11

Harassment in Housing 14

Contracts 16

Housing for a Person Under Eighteen 17

Employment 18

Harassment in Employment 24

Vocational Associations and Unions 26

Sexual Harassment in Housing and Workplaces 27

Sexual Solicitation by a Person in Position of Power 29

Punishment for Exercising Rights 31

Discrimination Not Allowed 33

PART II

INTERPRETATION AND APPLICATION 36

Definitions 36

"age" 36

"because of handicap" 38

"equal" 42

"family status" 44

"group insurance" 45
"harassment" 46
"marital status" 47
"record of offences" 48
"services" 49
"spouse" 50
Pregnancy 51
Adverse Effect Discrimination 53
Discrimination Because of Association 57
Publication or Display of Offensive Material 58
Special Programs 60
Preferential Treatment of Persons Sixty-Five Years or Over 64
Canadian Citizenship 65
Meeting the Needs of Persons with a Handicap 67
Special Interest Organizations 71
Separate School Rights 72
Same Sex Facilities 73
Recreational Clubs 74
Discriminatory Employment Advertising 75
Employment Interviews 78
Employment Agencies 79
Special Employment Situations 80
Benefit Plans 83

104-04649/

PART III

THE ONTARIO HUMAN RIGHTS COMMISSION 86

Function of the Commission 88

PART IV

ENFORCEMENT 91

Complaint Process 91

Decision Not to Deal with a Complaint 94

Sending Complaints to Boards of Inquiry 97

Reconsideration of a Commission Decision 99

Board of Inquiry (Human Rights) 101

Appealing a Board of Inquiry Decision or Order 103

ONTARIO HUMAN RIGHTS COMMISSION RESOURCES 104

Policy and Guidelines Series 104

Rights and Information Series 105

Other Publications 106

Commission Web Site 106

If a Human Rights Complaint is Made Against You 107

If You Have a Human Rights Complaint 109

How to Reach Us at the Ontario Human Rights Commission...111

INDEX 113

Amendment to Human Rights Code 116

Using the Guide

The *Guide to the Human Rights Code* gives a basic overview of the Ontario *Human Rights Code* (the "*Code*") and the role of the Ontario Human Rights Commission (the "Commission"). It contains explanations about key sections of the *Code* that you are most likely to use.

The *Guide* uses examples to show how the *Code* would apply in different situations. Many of these examples come from decided cases or are based on facts from cases that have come before the Commission.

If you need more details, or information about sections of the *Code* that are not explained in this *Guide*, please see other Commission resources listed at the end of this *Guide*. You can also contact the Commission for additional information.

If you have questions about this *Guide*, the *Code* or any other matter involving the Commission's work, please call the Ontario Human Rights Commission at 1-800-387-9080 or in Toronto (416) 326-9511 (Toronto TTY 314-6526 and Ontario TTY 1-800-308-5561).

This document is not legal advice. The official version of the *Code* can be obtained at Publications Ontario.

The Commission's Web site (http://www.ohrc.on.ca) also provides information on the *Code*, policies, and case summaries. You can also contact Commission staff by e-mail.

NOTE: *You will find that not all sections of the Code are contained in this Guide. Only major sections of the Code are discussed.*

Introduction and Preamble

The Ontario *Human Rights Code* (the "*Code*") is for everyone. It is a provincial law that gives everybody equal rights and opportunities without discrimination in specific areas such as jobs, housing and services. The *Code*'s goal is to prevent discrimination and harassment because of race, colour, sex, handicap and age, to name some of the fifteen grounds.

The *Code* was one of the first laws of its kind in Canada. Before 1962, various laws dealt with different kinds of discrimination. The *Code* brought them together into one law and added some new protections. The Ontario Human Rights Commission (the "Commission") administers and enforces the *Code*. However, an independent body separate from the Commission, called a board of inquiry, makes the ultimate decision in a complaint.

The *Code* is divided into an introductory section, or "preamble", followed by five Parts. Part I sets out basic rights and responsibilities. Part II explains how the *Code* is interpreted and applied. Part III explains the role and structure of the Commission and Part IV explains how the *Code* is enforced. Finally, Part V deals with general matters such as the power to make regulations.

Preamble

WHEREAS recognition of the inherent dignity and the equal and inalienable rights of all members of the human family is the foundation of freedom, justice and peace in the world and is in accord with the Universal Declaration of Human Rights as proclaimed by the United Nations;

AND WHEREAS it is public policy in Ontario to recognize the dignity and worth of every person and to provide for equal rights and opportunities without discrimination that is contrary to law, and having as its aim the creation of a climate of understanding and mutual respect for the dignity and worth of each person so that each person feels a part of the community and able to contribute fully to the development and well-being of the community and the Province;

AND WHEREAS these principles have been confirmed in Ontario by a number of enactments of the Legislature and it is desirable to revise and extend the protection of human rights in Ontario;

The Preamble to the *Code* was inspired by the 1948 *Universal Declaration of Human Rights*, an international statement of rights agreed to by many of the world's nations. It is the basis for many of our human rights protections in Canada and around the world. The Preamble sets the tone and spirit

for the *Code*'s basic aim: to create a climate of understanding and respect for all persons, without discrimination.

The courts have said that because of the importance of the *Code*, it should be given a broad and generous interpretation. When there is a difference or conflict between the *Code* and another Ontario law, the *Code* usually has priority.

PART I

FREEDOM FROM DISCRIMINATION

Services

1. Every person has a right to equal treatment with respect to services, goods and facilities, without discrimination because of race, ancestry, place of origin, colour, ethnic origin, citizenship, creed, sex, sexual orientation, age, marital status, family status or handicap.

You have the right to be free from discrimination when you receive goods or services, or use facilities. This right applies to:

- stores, restaurants and bars;
- hospitals and health services;
- schools, universities and colleges;
- public places, amenities and utilities such as recreation centres, public washrooms, malls and parks;
- services and programs provided by municipal and provincial governments, including social assistance and benefits, and public transit;

- services provided by insurance companies; and
- classified advertisement space in a newspaper.

This section applies to businesses, government, community agencies and other organizations in Ontario.

Services and Age

You must be at least 18 years old to file a complaint on the basis of "age" under this section. Parents or guardians can file on behalf of children under 18.

The *Code* permits special seniors' discounts, "golden age" passes and other benefits for persons over 65 years old. Limits on selling tobacco or alcohol to persons under 19 is also allowed.

Services and Religion

You have the right to educational, community and other services that respect your sincerely held religious beliefs and practices. See also the Commission's *Policy on Creed and the Accommodation of Religious Observances.*

Housing

2.-(1) Every person has a right to equal treatment with respect to the occupancy of accommodation, without discrimination because of race, ancestry, place of origin, colour, ethnic origin, citizenship, creed, sex, sexual orientation, age, marital status, family status, handicap or the receipt of public assistance.

Housing - Introduction

Use of the term "accommodation" refers to housing. You have the right to equal treatment when buying, selling, renting or being evicted from an apartment, house, condominium or commercial property. This right also covers renting or being evicted from a hotel room.

The *Code* applies to terms and conditions in contracts and leases such as tenant approval, the amount of rent, security deposits, occupants' rules and regulations, lease termination and eviction.

Your right to housing without discrimination also includes suitable access to doors, laundry rooms, swimming pools, repairs and other aspects of housing.

Housing and Age

You must be at least 18 years old to file a complaint on the basis of "age", or 16 or 17 years old when you have legally withdrawn from your parents' authority.

Housing and Public Assistance

A landlord cannot discriminate because of a person's income source, such as welfare, family benefits, disability pension, or other forms of public assistance.

Shared Housing and Same Sex Residences

The *Code* does not apply if you share housing and a bathroom or kitchen facility with the owner or the owner's family. As well, it does not apply to residences that are male-only or female-only.

Applications to Lease and Tenant Screening

Landlords are allowed to use income information, credit checks, credit references, rental history, guarantees or other business practices when they select tenants. However, if a landlord asks for income information, they must also look at other information about rental history, credit references and credit checks, if this other information is available.

Landlords are not allowed to use minimum income or maximum rent-to-income ratios alone as a cut-off rule unless there is evidence that other information was considered, where such information is available. The regulation does not permit a landlord to refuse to rent to someone simply because rental history and credit check / reference information do not exist. A landlord should also ask your permission before doing a credit check even if the landlord has properly requested other income information.

Adult-only Buildings

It is discriminatory under the ground of family status if you are denied housing because you have children. "Adult only" buildings are not permitted in Ontario except for specific situations such as subsidized seniors' residences or care facilities.

Harassment in Housing

2.-(2) Every person who occupies accommodation has a right to freedom from harassment by the landlord or agent of the landlord or by an occupant of the same building because of race, ancestry, place of origin, colour, ethnic origin, citizenship, creed, age, marital status, family status, handicap or the receipt of public assistance.

"Harassment" means comments or actions that are unwelcome to you or should be known to be unwelcome. You have the right to be free from humiliating or annoying conduct that is based on one or more of the grounds in the *Code*. Harassment requires a "course of conduct", which means that a pattern of behaviour or more than one incident is usually required. For example, a landlord's repeated comments regarding a tenant's wheelchair could be harassment in housing.

Sexual orientation is not included in this section. However, the Commission has taken the position that harassment is a form of discrimination. A complaint of discrimination alleging harassment can be made on the ground of sexual orientation.

Poisoned Environment

You might feel that your housing is hostile or unwelcoming to you because of insulting or degrading comments or actions that have been made about others based on a ground in the *Code*. When comments or conduct of this kind have an influence on others and how they are treated, this is known as a "poisoned environment." A poisoned environment cannot, however, be based only on your personal views. You must have facts to show that most people would see the comments or conduct resulting in unequal or unfair terms and conditions.

Contracts

3. Every person having legal capacity has a right to contract on equal terms without discrimination because of race, ancestry, place of origin, colour, ethnic origin, citizenship, creed, sex, sexual orientation, age, marital status, family status or handicap.

A contract is a legal agreement. It can be a written or verbal agreement.

The right to enter into a contract on equal terms covers all steps in the contract, including the offer, acceptance, price or even rejection of a contract. All types of contracts are covered by the *Code*, including contracts for the purchase of a house, condominium or other type of residential accommodation, and contracts for buying a business, such as office or retail space.

For example, an automobile manufacturer cannot refuse to enter into a contract with the owner of a car dealership because the owner is gay.

Housing for a Person Under Eighteen

4.-(1) Every sixteen or seventeen year old person who has withdrawn from parental control has a right to equal treatment with respect to occupancy of and contracting for accommodation without discrimination because the person is less than eighteen years old.

Idem

(2) A contract for accommodation entered into by a sixteen or seventeen-year-old person who has withdrawn from parental control is enforceable against that person as if the person were eighteen years old.

You can claim the right to equal treatment in housing because you are under 18 years of age, if you are 16 or 17 years old, and you have legally withdrawn from your parents' authority. If this applies to you, you also have the same legal responsibilities as though you were 18 years old.

Employment

5.-(1) Every person has a right to equal treatment with respect to employment without discrimination because of race, ancestry, place of origin, colour, ethnic origin, citizenship, creed, sex, sexual orientation, age, record of offences, marital status, family status or handicap.

In Ontario, about three-quarters of all human rights complaints come from the workplace.

Employment – General

Employment is used in a very general way in the *Code*. Employees, independent contractors, and volunteers are covered.

Complaints can be filed against, not only employers, but also contractors, unions or boards of directors. Employers and unions have a joint duty to ensure that workplaces are free of discrimination and harassment.

The right to "equal treatment with respect to employment" covers applying for a job, being recruited, training, transfers, promotions, terms of apprenticeship, dismissal and layoffs. It also covers rate of pay, overtime, hours of work, holidays,

benefits, shift work, discipline and performance evaluations.

People with disabilities (the *Code* calls it 'handicap') have the right to be provided with equipment, services or devices that will allow them to do their job.

Employment and Age

In employment, you must be at least 18 years old and under 65 years to make a complaint that you were discriminated against because of your "age". This means that you cannot make a job-related complaint of age discrimination if you are under 18 years of age or 65 years or over. However, there is no age limitation for a complaint based on another ground.

For example, the *Code* will not apply to a 67 year-old employee (or a 17 year-old employee) who claims that she was not granted a promotion because of her age. However, the *Code* would cover this employee if she claimed that she was not promoted because of her sex.

Employment and Record of Offences

When you apply for a job, you cannot be asked whether you have any kind of a criminal record. It

is, however, legal to ask whether you have been convicted of a federal offence for which you have not received pardon. You may be asked during an interview whether you are bondable, if that is a reasonable requirement for the job.

Employment and Unions

If you are a member of a union, your human rights may already be protected by your collective agreement. You would have the right to file a grievance. Check with your shop steward or representative.

Employers cannot come to an agreement with a union or an employee that some or all of the *Code* does not apply to them. Also, if a union is not supportive of an employer's efforts to meet its obligations under the *Code*, a complaint may be filed against the union.

Employment and Religion

You have the right to employment that respects your sincerely held religious beliefs and practices. You may have religious needs such as prayer breaks, religious days off and dress requirements. If you ask your employer to meet these needs, they must be met unless your employer can show that it

would be too costly or would create health or safety dangers.

See also the Commission's *Policy on Creed and the Accommodation of Religious Observances*.

Employment Preferences of Certain Organizations

Some organizations have a right to give preference in hiring employees who are of the same race, sex, ethnic origin, ancestry, place of origin, colour, creed, age, marital status or handicap. This exception applies on two conditions:

(1) the organization serves mostly that group of people; and

(2) the preference is reasonable, genuine and related to the job duties.

Employment – Height & Weight Requirements

Minimum standards for height and weight are sometimes used to screen out certain job applicants, such as women and racial minority groups. Such standards are only allowed if they:

(1) are reasonable, genuine and related to the job duties; and

(2) cannot be changed because of cost, health or safety reasons.

Employment, Language and Accent

If you believe you have been discriminated against because of your "language" or "accent", you can make a complaint based on a number of grounds, such as ancestry, ethnic origin, place of origin and race.

An employer can require that you speak English fluently if it is a genuine job requirement. An employer cannot use language or accent as a way to screen out racial minorities or persons of particular ethnic origins where language fluency is not really essential to the job.

For example, an employer refuses to hire a person from Spain as a school bus driver because he does not speak "fluent" English. However, being fluent in English is not essential to the job. This could be discrimination because of place of origin.

Further information can be obtained in the Commission's *Policy on Discrimination and Language.*

Employment, Medical Examinations and Drug or Alcohol Testing

Testing for alcohol or drug use is a form of medical examination. Employment-related medical

examinations or questions, conducted as part of the job screening process, are prohibited. Medical examinations to determine the ability to do the essential duties of a job should only be used after a conditional offer of employment has been made, preferably in writing.

Drug and alcohol testing must be clearly linked to a person's job performance. As a rule, random drug testing is not permitted. Further information can be obtained from the Commission's *Policy on Drug and Alcohol Testing*.

Employment Agencies

Employment agencies cannot discriminate. They also cannot discriminate at the request of a client. For example, an employer asks an agency to send them a young attractive woman for a receptionist position. This would be discrimination based on age and sex.

Other issues in employment such as applications, medical examinations or inquiries, and interviews are discussed in section 23 of the *Code*.

Harassment in Employment

(2) Every person who is an employee has a right to freedom from harassment in the workplace by the employer or agent of the employer or by another employee because of race, ancestry, place of origin, colour, ethnic origin, citizenship, creed, age, record of offences, marital status, family status or handicap.

"Harassment" means comments or actions that are unwelcome to you or should be known to be unwelcome. You have the right to be free from humiliating or annoying behaviour that is based on one or more grounds in the *Code*.

Harassment requires a "course of conduct," which means that a pattern of behaviour or more than one incident is usually required.

Sexual orientation is not included in this section. However, the Commission has taken the position that harassment is a form of discrimination. A complaint of discrimination alleging harassment can be made on the ground of sexual orientation.

Poisoned Environment

You might feel that your workplace is hostile or unwelcoming to you because of insulting or

degrading comments or actions that have been made about others based on a ground in the *Code*. When comments or conduct of this kind have an influence on others and how they are treated, this is known as a "poisoned environment." A poisoned environment cannot, however, be based only on your personal views. You must have facts to show that most people would see the comments or conduct resulting in unequal or unfair terms and conditions.

Vocational Associations and Unions

6. Every person has a right to equal treatment with respect to membership in any trade union, trade or occupational association or self-governing profession without discrimination because of race, ancestry, place of origin, colour, ethnic origin, citizenship, creed, sex, sexual orientation, age, marital status, family status or handicap

This section deals with your right to join and be treated equally in a union, professional association or other vocational association.

This applies to membership in trade unions and self-governing professions, including the terms and conditions of membership, rates of pay and work assignments. It would include employee's, employer's and manager's associations.

Sexual Harassment in Housing and Workplaces

7.-(1) Every person who occupies accommodation has a right to freedom from harassment because of sex by the landlord or agent of the landlord or by an occupant of the same building.

7.-(2) Every person who is an employee has a right to freedom from harassment in the workplace because of sex by his or her employer or agent of the employer or by another employee.

"Harassment" in this section means comments or actions based on sex or gender that are unwelcome to you or should be known to be unwelcome. They may include humiliating or annoying conduct. Harassment requires a "course of conduct," which means that a pattern of behaviour or more than one incident is usually required for a complaint to be made to the Commission. However, a single significant incident may be sufficiently offensive to be considered sexual harassment.

Women and men have the right to be free from sexual harassment. Sexual harassment includes unwelcome sexual contact and remarks, leering, inappropriate staring, unwelcome demands for

dates, requests for sexual favours and displays of sexually offensive pictures or graffiti. For example, an employer's repeated and vulgar sexual comments to an employee could be a course of conduct constituting sexual harassment.

The comments or conduct do not have to be sexual in nature. Someone may tease or bother you because of gender-based ideas about how men or women "should" look, dress or behave. If you are a transgendered person, you are protected at work from degrading comments, insults or unfair treatment because of gender identity.

Poisoned Environment

You might feel that your workplace is hostile or unwelcoming to you because of insulting or degrading comments or actions that have been made about others based on the ground of sex. When comments or conduct of this kind have an influence on others and how they are treated, this is known as a "poisoned environment." A poisoned environment cannot, however, be based only on your personal views. You must have facts to show that most people would see the comments or conduct resulting in unequal or unfair terms and conditions.

Sexual Solicitation by a Person in Position of Power

7.-(3) Every person has a right to be free from,

(a) a sexual solicitation or advance made by a person in a position to confer, grant or deny a benefit or advancement to the person where the person making the solicitation or advance knows or ought reasonably to know that it is unwelcome; or

(b) a reprisal or a threat of reprisal for the rejection of a sexual solicitation or advance where the reprisal is made or threatened by a person in a position to confer, grant or deny a benefit or advancement to the person.

You have the right to be free from unwelcome advances or requests for sexual favours made by a boss, supervisor or other person in a position of power.

Example

A supervisor makes unwanted sexual advances to an employee. In this situation, it may be implied, directly or indirectly, that a promotion is at risk of being denied if the individual does not agree to accept the advance.

If the supervisor punishes the person because he or

she rejected the advance, this is called a "reprisal". This kind of "getting even" is against the *Code*.

Example A female employee is fired or demoted because she refused a "sexual proposition" from her manager.

Harassment and Your Safety

If you are being harassed at work and have concerns about your safety, please alert someone you believe can assist you. This could be your employer, police, local community agencies and/or women's shelters. The Commission has referral contacts available.

Punishment for Exercising Rights

8. Every person has a right to claim and enforce his or her rights under this Act, to institute and participate in proceedings under this Act and to refuse to infringe a right of another person under this Act, without reprisal or threat of reprisal for so doing.

If you believe that your rights under the *Code* have been violated, you may contact the Commission, file a human rights complaint, or file a grievance under your collective agreement to protect your rights. You cannot be punished or threatened with punishment for trying to exercise these rights. Any attempt or threat to punish you is called a "reprisal".

The following examples may be a form of punishment or "reprisal" and can result in another complaint on that basis:

A tenant makes a complaint under the *Code* against a landlord and tells the landlord of this. The landlord then refuses to make requested repairs to the tenant's unit and increases the rent as a form of punishment.

An employee believes that he was not promoted in

his job because of his race. He tells his manager that he will contact the Commission to see about filing a complaint. The next day, he is fired.

An employee quits her job after making a sexual harassment complaint under the *Code* against her employer and obtains new employment. She discovers that her previous employer contacted her present employer and made negative comments about her because of her complaint.

Discrimination Not Allowed

9. No person shall infringe or do, directly or indirectly, anything that infringes a right under this Part.

You have the right to be free from discrimination that is:

- in a specific social area such as jobs, housing and services, and
- because of a ground protected by the *Code*, such as race, handicap or sex.

Your rights under the *Code* are not violated if you only have a social area or only have a ground. For example, the *Code* does not apply if a stranger on the street insults you by making a racist comment because this did not happen in a specific social area. The *Code* will also not apply if you feel you are being treated differently in your job due to a personality conflict with your manager because there is no ground.

Discrimination can be unequal or different treatment. You do not have to show that the discrimination was deliberate or malicious. Even if comments are "only a joke", they are not allowed if

they are offensive and discriminatory based on a ground in the *Code*.

A person discriminates "directly" when the action itself is discriminatory and when the person acts on his or her own behalf. For example, a building manager who refuses to rent an apartment because he prefers to rent to someone of his own ethnic background is discriminating directly.

"Indirect discrimination" is discrimination carried out through another person. For example, a building manager instructs her superintendent not to rent to people of a particular ethnicity because their food "smells too much". The manager can also be named in the human rights complaint because she used the superintendent indirectly to discriminate against people based on their ethnic origin.

Poisoned Environment

You might feel that your workplace or housing is hostile or unwelcoming to you because of insulting or degrading comments or actions that have been made about others based on a ground in the *Code*. When comments or conduct of this kind have an influence on others and how they are treated, this

is known as a "poisoned environment." A poisoned environment cannot, however, be based only on your personal views. You must have facts to show that most people would see the comments or conduct resulting in unequal or unfair terms and conditions.

Example

A restaurant owner makes negative remarks about African-Canadians. A co-worker of Chinese origin believes that the work environment is "poisoned" for all racial minorities because of these comments.

PART II

INTERPRETATION AND APPLICATION

Definitions

"age"

10.-(1) In Part I and in this Part, "age" means an age that is eighteen years or more, except in subsection 5 (1) where "age" means an age that is eighteen years or more and less than sixty-five years.

You have the right to be free from discrimination on the basis of "age" if you are at least 18 years old. However, in employment, you are only protected on the basis of "age" if you are at least 18 years of age and under 65. You can be of any age if you want to make a complaint on a ground other than "age".

In services, goods, facilities, contracts and membership in unions, you can file a complaint as long as you are at least eighteen, except for services related to liquor and tobacco for which the minimum age is nineteen. However, parents or guardians can file for their minor children. For example, where a child with a disability is not

receiving the support and assistance she needs to access all areas of her school, her parents can file a complaint on her behalf.

"Golden age specials" or seniors' discounts for persons over 65 years of age are permissible.

In housing, you must be eighteen years of age, unless you have formally withdrawn from the legal control of your parents, in which case you are protected if you are sixteen or seventeen years of age.

Refusal to sell or lease living accommodation to families with children under 18 years is not allowed.

“because of handicap”

“because of handicap” means for the reason that the person has or has had, or is believed to have or have had,

(a) any degree of physical disability, infirmity, malformation or disfigurement that is caused by bodily injury, birth defect or illness and, without limiting the generality of the foregoing, including diabetes mellitus, epilepsy, any degree of paralysis, amputation, lack of physical co-ordination, blindness or visual impediment, deafness or hearing impediment, muteness or speech impediment, or physical reliance on a guide dog or on a wheelchair or other remedial appliance or device,

(b) a condition of mental retardation or impairment,

(c) learning disability, or a dysfunction in one or more of the processes involved in understanding or using symbols or spoken language,

(d) a mental disorder, or

(e) *an injury or disability for which benefits were claimed or received under the Workplace Safety and Insurance Act;*

The *Code* does not list all the conditions that may be considered a handicap or a disability, as it is often called. However, there are factors, based on a 1990 case, which assist the Commission in determining if a condition is a disability under the *Code*. The factors are as follows:

1. Is the condition permanent or ongoing? A temporary condition is not a disability unless it recurs as part of a medical condition.

2. Is the condition so serious that it restricts life's important functions, such as the ability to do a job, basic mobility or family life?

3. The Commission may consider whether the condition is common to the broader public. For example, the common cold, no matter how severe, is not a disability.

A condition may be considered a disability based on these three factors. For example, serious allergies, environmental sensitivities or clinical depression may be considered disabilities after consideration of the three factors.

"Handicap" also extends to perceived or "seen" handicaps, even if the person does not actually have one. For example, if an employer does not hire a job applicant because she thinks he has a mental disorder, the applicant can make a complaint that he was discriminated against because of handicap. It does not matter that the applicant does not, in fact, have a mental disorder since he is perceived or "seen" as having a handicap by the employer.

If you have claimed or received benefits under the *Workplace Safety and Insurance Act* (formerly the *Workers' Compensation Act*), this would be considered a disability. You do not have to prove that your condition itself is a disability.

If you have a disability that requires accommodation at work, you must provide enough information to allow your employer to assist you. This should include information from a qualified professional confirming that you have a disability and stating the assistance that you need.

For example, you do not want to tell your employer about your heart condition, but you need certain parts of your job changed to

accommodate this disability. When your employer asks for proof, you can ask your doctor for a letter saying that you have a medical condition (without being specific) that does not allow you to do certain things, such as climb stairs or lift heavy objects.

“equal”

“equal” means subject to all requirements, qualifications and considerations that are not a prohibited ground of discrimination;

Although “discrimination” is not defined in the *Code*, “equal” is. “Equal” means not only treating people the same way, but may also mean treating people differently. For example, building a ramp for a person with a disability is not “equal treatment” in the strict sense because a ramp is something built especially for persons with disabilities; but it is a requirement for a person in a wheelchair to have equal access to a building.

“Equal” means that when you have been discriminated against because of a ground in the *Code*, you are entitled to the *Code*'s protection. You do not actually have to prove that you are black or white or gay or whatever the ground is as long as you can show that the treatment was because of a ground in the *Code*.

For example, two women are dancing together in a bar and the owner interrupts them and asks them to leave. This happens after one of the women

overhears the owner say, "I don't want people thinking this is a gay bar." Even if the women are not lesbians, they are still able to file a complaint with the Commission because they can show that they have been discriminated against because of sexual orientation.

“family status”

“family status” means being in a parent and child relationship.

This definition not only includes both biological and adoptive parents but also someone who acts in the position of a parent to a child, such as a legal guardian.

This ground is often raised in human rights complaints involving housing when landlords or property managers limit a housing development or apartment to “adults only” or show a preference for married couples over single parents. This is not lawful and is discriminatory.

This may also be the ground of discrimination when a woman is refused housing or other facilities because she is a single mother or because she is breast-feeding.

"group insurance"

"group insurance" means insurance whereby the lives or well-being or the lives and well-being of a number of persons are insured severally under a single contract between an insurer and an association or an employer or other person;

You are protected from discrimination in the terms of your group insurance plan. This is usually but not always in relation to employment.

However, an insurance company can make a reasonable preference, differentiation, or exclusion because of age, sex, marital status, family status or handicap. For example, auto insurance companies classify young males differently than other persons based on their age and sex. This differential treatment has been found to be reasonable and genuine because statistics show that young males are involved in proportionally more (and more serious) accidents than other drivers and because there is no other practical alternative to this type of classification.

"harassment"

"harassment" means engaging in a course of vexatious comment or conduct that is known or ought reasonably to be known to be unwelcome;

The *Code* only covers harassment based on a ground(s) listed in the *Code*, such as race, sex and handicap.

"Harassment" means statements or actions that are not welcome. The other person may know this because you have already told them that the behaviour is not welcome. Or the conduct may be so distressing or annoying that most people would agree that the behaviour was unwelcome.

Harassment requires a "course of conduct," which means that a pattern of behaviour or more than one incident is usually required.

“marital status”

“marital status” means the status of being married, single, widowed, divorced or separated and includes the status of living with a person of the opposite sex in a conjugal relationship outside marriage;

Generally speaking, marital status is being married to or in a common law relationship with a person of the opposite sex. It also includes being single, widowed, divorced or separated. For example, you cannot be refused employment because you may or may not be married.

See page 116 for information on same-sex partnership status.

"record of offences"

"record of offences" means a conviction for,

(a) an offence in respect of which a pardon has been granted under the Criminal Records Act (Canada) and has not been revoked, or

(b) an offence in respect of any provincial enactment.

This ground only applies to employment situations.

You cannot be discriminated in your job because of:

- pardoned offences under federal law, such as the *Criminal Code*, and
- convictions under provincial law, such as the *Highway Traffic Act.*

This protection does not apply to offences where there has only been a charge. It only applies to convictions.

When you apply for a job, you cannot be asked whether you have any kind of criminal record. However, you can be asked if you have been convicted of a federal offence for which you have not received pardon. You can also be asked during an interview whether you are bondable or have a driver's licence, but only where it is a reasonable and essential requirement for the job.

“services”

“services” does not include a levy, fee, tax or periodic payment imposed by law;

Services include:

- stores, restaurants and bars;
- hospitals and health services;
- schools, universities and colleges;
- public places, amenities and utilities such as recreation centres, public washrooms, malls and parks;
- services and programs provided by municipal and provincial governments, including social assistance and benefits, and public transit;
- services provided by insurance companies; and
- classified advertisement space in a newspaper.

“spouse”

“spouse” means the person to whom a person of the opposite sex is married or with whom the person is living in a conjugal relationship outside marriage.

“Spouse” is a person married to or in a common law relationship with a person of the opposite sex.

See page 116 for information on same-sex partnership status.

Pregnancy

(2) The right to equal treatment without discrimination because of sex includes the right to equal treatment without discrimination because a woman is or may become pregnant.

The *Code* protects a woman because she is or was pregnant, may become pregnant, has just had a baby or other pregnancy-related situations.

For example, an employer cannot ask "Are you pregnant?", "Do you have a family?" or "Do you plan to have a family?" during a job interview, unless it is a reasonable job requirement. It is illegal to fire you, demote you or lay you off (even with notice) because you are or may become pregnant.

You have a right to be treated fairly at work. If you are or may become pregnant, you have the right to keep your job and not to be passed over for benefits and opportunities such as:

- being hired or promoted;
- training;

- assignments to important or more challenging projects; and
- resuming your job after your pregnancy or parental leave.

Your employer also should change your job duties or modify rules that affect you for the sake of your health or that of your child.

The rules about pregnancy leave, parental leave and maternity benefits are set out by the Employment Standards Branch of the Ministry of Labour (Ontario) and by Human Resources Development Canada.

You have the right to use services, such as restaurants, malls or other public areas, and to breast-feed your child in public without being disturbed or harassed or asked to move to a more "discreet" area.

Adverse Effect Discrimination

11.-(1) A right of a person under Part I is infringed where a requirement, qualification or factor exists that is not discrimination on a prohibited ground but that results in the exclusion, restriction or preference of a group of persons who are identified by a prohibited ground of discrimination and of whom the person is a member, except where,

(a) the requirement, qualification or factor is reasonable and bona fide in the circumstances; or

(b) it is declared in this Act, other than in section 17, that to discriminate because of such ground is not an infringement of a right.

(2) The Commission, the board of inquiry or a court shall not find that a requirement, qualification or factor is reasonable and bona fide in the circumstances unless it is satisfied that the needs of the group of which the person is a member cannot be accommodated without undue hardship on the person responsible for accommodating those needs, considering the cost, outside sources of funding, if any, and health and safety requirements, if any.

Sometimes a rule or practice unintentionally singles out particular people and results in unequal treatment. This type of unintentional discrimination is called "constructive" or "adverse effect" discrimination.

There are a number of steps involved in showing that there has been a violation of the *Code* because of constructive (or adverse effect) discrimination.

Step 1

You need the following conditions to show constructive discrimination:

- a neutral rule or practice that is seen as fair and not there to avoid the *Code*;
- the rule or practice treats a particular group of people differently;
- these people must be grouped together because of a ground listed in the *Code* (e.g. people of a specific religion); and
- the differential treatment has an unequal or discriminatory outcome on this particular group.

For example, an Italian catering company has a contract to provide and serve food to a seniors' group who only speak Italian. The catering

company requires that all of their serving staff speak fluent Italian. This can be "constructive discrimination" because most non-Italians would be excluded from being hired as serving staff for the catering company.

Step 2

If constructive discrimination can be shown, the rule or practice can be justified if it is reasonable and genuine.

For example, the Italian catering company's only contract is with the seniors' group. The rule requiring serving staff to speak fluent Italian is reasonable and genuine because the seniors' group only speaks Italian. However, it would not be a reasonable or genuine rule if this Italian catering company required that their cooks, who do not have contact with the seniors' group, also speak fluent Italian.

Step 3

Even if a rule or practice is reasonable and genuine, it will only be allowed if a change or exception to the rule or practice would be too costly or would create a health or safety danger. If this cannot be shown, the rule or practice must be changed or an exception made so that there is no discrimination against the particular group of people.

For example, an employer has a rule that male employees must be clean-shaven. Using this rule, the employer refuses to hire a Sikh man who, according to his religion, is not allowed to shave. The rule is not "intended" to exclude Sikh men from a job but it has this effect. The employer cannot show that a change or exception to the rule will be too costly or create a health or safety danger. Therefore, the employer should agree to change the rule.

Discrimination Because of Association

12. A right under Part I is infringed where the discrimination is because of a relationship, association or dealings with a person or persons identified by a prohibited ground of discrimination.

You cannot be discriminated against because of your association, relationship or dealings with another person identified by a ground in the *Code*. You have this protection whether or not you are identified by a ground in the *Code*.

Examples

A restaurant owner refuses to serve you because you are accompanied by someone who is black.

A landlord refuses to rent an apartment to you because your co-tenant is a woman with a very young child.

Publication or Display of Offensive Material

13.-(1) A right under Part I is infringed by a person who publishes or displays before the public or causes the publication or display before the public of any notice, sign, symbol, emblem, or other similar representation that indicates the intention of the person to infringe a right under Part I or that is intended by the person to incite the infringement of a right under Part I.

Opinion

(2) Subsection (1) shall not interfere with freedom of expression of opinion.

This section makes it illegal to display or publish certain kinds of offensive material. For the *Code* to apply, the offending item must be a notice, sign, symbol, emblem or other similar representation (*e.g.* a cartoon). It must also show intent to discriminate or harass, or an intent to provoke others to discriminate or harass.

Example A landlord distributes a button that states "do not rent to immigrants" at a community meeting on housing issues for new immigrants. This would be a public display of a notice causing discrimination

against people because of their race, ancestry, colour, ethnic origin, or place of origin.

Section 13 of the *Code* is not intended to interfere with freedom of expression. Newspaper opinions and editorials, for example, are likely to be protected under freedom of expression of opinion unless they contain notices, signs or representations that are intended to result in discriminatory treatment.

Special Programs

14.-(1) A right under Part I is not infringed by the implementation of a special program designed to relieve hardship or economic disadvantage or to assist disadvantaged persons or groups to achieve or attempt to achieve equal opportunity or that is likely to contribute to the elimination of the infringement of rights under Part I.

Review by Commission

(2) The Commission may,

(a) upon its own initiative;

(b) upon application by a person seeking to implement a special program under the protection of subsection (1); or

(c) upon a complaint in respect of which the protection of subsection (1) is claimed,

inquire into the special program and, in the discretion of the Commission, may by order declare,

(d) that the special program, as defined in the order, does not satisfy the requirements of subsection (1); or

(e) that the special program as defined in the order, with such modifications, if any, as the Commission considers advisable, satisfies the requirements of subsection (1).

Reconsideration

(3) A person aggrieved by the making of an order under subsection (2) may request the Commission to reconsider its order and section 37, with necessary modifications, applies.

Effect of order

(4) Subsection (1) does not apply to a special program where an order is made under clause (2) (d) or where an order is made under clause (2) (e) with modifications of the special program that are not implemented.

Subs. (2) does not apply to Crown

(5) Subsection (2) does not apply to a special program implemented by the Crown or an agency of the Crown.

This section allows organizations and employers to create temporary special measures on a voluntary basis. The purpose of a special program is to help create opportunities for people who experience discrimination, economic hardship and

disadvantage.

A program must meet one of the following conditions:

- it must relieve hardship or economic disadvantage, or
- assist disadvantaged persons or groups to achieve or attempt to achieve equal opportunity, or
- contribute to the elimination of discrimination.

If a special program does not meet one of these conditions, the Commission may decide that it is not valid.

Examples

Programs designed to promote the hiring and advancement of women in a welding shop. Programs designed to encourage the enrolment of Aboriginal students in university.

An organization may be required to create a special program as a result of a human rights complaint. The Commission can also launch an inquiry into existing special programs, except in the case of a government special program.

Special programs have to be developed carefully, with clear reasons about why a particular group is chosen for special assistance.

Please see the Commission's *Guidelines on Special Programs* for further details.

Preferential Treatment of Persons Sixty-Five Years or Over

15. A right under Part I to non-discrimination because of age is not infringed where an age of sixty-five years or over is a requirement, qualification or consideration for preferential treatment.

The *Code* allows preferential treatment to persons 65 years and over. Common examples include special seniors' discounts, reduced senior rates for public transit, "golden age" passes and other benefits.

Canadian Citizenship

16.-(1) A right under Part I to non-discrimination because of citizenship is not infringed where Canadian citizenship is a requirement, qualification or consideration imposed or authorised by law.

Idem

(2) A right under Part I to non-discrimination because of citizenship is not infringed where Canadian citizenship or lawful admission to Canada for permanent residence is a requirement, qualification or consideration adopted for the purpose of fostering and developing participation in cultural, educational, trade union or athletic activities by Canadian citizens or persons lawfully admitted to Canada for permanent residence.

Idem

(3) A right under Part I to non-discrimination because of citizenship is not infringed where Canadian citizenship or domicile in Canada with the intention to obtain Canadian citizenship is a requirement, qualification or consideration adopted by an organization or enterprise for the holder of chief or senior executive positions.

You cannot be discriminated against because of your citizenship, except where Canadian citizenship is a legal requirement to get a job or obtain certain services. For example, since the law requires that you must be a Canadian citizen to vote in a municipal or provincial election, this requirement is not discriminatory.

In practice, this section is rarely used, because most jobs legally require you to be a Canadian citizen, a permanent resident or the holder of a valid work permit. For example, the law requires police officers to be a Canadian citizen or permanent resident and, therefore, it is not discriminatory.

There is no discrimination if Canadian citizenship or permanent residency is required to help participation in a cultural, educational, union or sporting activity. For example, certain competitive sports require that participants be either Canadian citizens or permanent residents.

The *Code* also allows organizations to require CEOs or other senior executives to meet residence requirements.

Meeting the Needs of Persons with a Handicap

17.-(1) A right of a person under this Act is not infringed for the reason only that the person is incapable of performing or fulfilling the essential duties or requirements attending the exercise of the right because of handicap.

Accommodation

(2) The Commission, the board of inquiry or a court shall not find a person incapable unless it is satisfied that the needs of the person cannot be accommodated without undue hardship on the person responsible for accommodating those needs, considering the cost, outside sources of funding, if any, and health and safety requirements, if any.

Idem

(3) The Commission, the board of inquiry or a court shall consider any standards prescribed by the regulations for assessing what is undue hardship.

Powers of Commission

(4) Where, after the investigation of a complaint, the Commission determines that the evidence does not

warrant the subject-matter of the complaint being referred to the board of inquiry because of the application of subsection (1), the Commission may nevertheless use its best endeavours to effect a settlement as to the duties or requirements.

This section deals with the individual needs of a person with a handicap or disability, as it is often called. It does not deal with situations where a group of persons with a disability are affected by a rule or practice.

There is a test that is used to decide if the *Code* obliges an employer, service provider (such as the TTC), landlord or other person to "accommodate" a person with a disability. In this section, "accommodation" means meeting the needs of a person with a disability.

If you are a person with a disability, the key points are:

- if you are able to do the job or meet the requirements once your needs are met, there is a duty to accommodate those needs unless they are "unduly" costly or would create real safety or health dangers;

- your needs are based on your individualized or personal needs;
- you should disclose your needs and you may be asked to provide support from a qualified professional showing what your needs are and how they can best be met;
- the employer, landlord, service provider, *etc.* can only ask you what they need to know. Usually, all they need to know and are entitled to know is the nature of your needs and how to meet them, not the details of the disability;
- the employer, landlord, service provider, *etc.* can consider outside sources of funding to accommodate your needs.

Ability to Perform Essential Duties and Requirements

Essential duties and requirements are those that are necessary for the use of a service, access to housing or to do a job. The requirement must be reasonable and genuine. For example, if a person applies for a job as a lawyer, it may not be essential that he or she be able to operate a photocopier. However, if that person is applying for a job in a copy shop, the ability to use a photocopier may be essential.

If you cannot perform the essential duties or requirements of a job, you should identify any needs that may allow you to do these essential duties or requirements. Your employer then must try to meet your needs but only to the point of undue hardship, which considers cost, any outside sources of funding and any health and safety concerns. If needs simply cannot be met or you cannot do the job even after your needs are met, your employer's duty to accommodate ends and there is no violation of the *Code*.

If your disability prevents access to housing or use of a service, you should identify any needs that may allow such access or use. A landlord or service provider then must make efforts to meet these needs but only to the point of undue hardship, which considers cost, any outside sources of funding and any health and safety concerns. If your needs simply cannot be met or you still cannot access the housing or use the service after your needs have been met, the landlord's or the service provider's duty to accommodate ends and there is no violation of the *Code*.

Special Interest Organizations

18. The rights under Part I to equal treatment with respect to services and facilities, with or without accommodation, are not infringed where membership or participation in a religious, philanthropic, educational, fraternal or social institution or organization that is primarily engaged in serving the interests of persons identified by a prohibited ground of discrimination is restricted to persons who are similarly identified.

This section is an exception to the rule that services must be offered without discrimination. It only applies to organizations such as charities, schools, social clubs or fraternities which want to limit their right of membership and involvement. They are allowed to do this on the condition that they serve only or mostly a particular group of people identified by a ground in the *Code*. Because this is an exception to the *Code*, it must be read narrowly, so that only organizations that clearly qualify as religious, charitable, *etc.* can use this section.

For example, a cultural club serving only persons with physical disabilities may limit membership to those persons, or a battered women's shelter is permitted to serve only women.

Separate School Rights

19.-(1) This Act shall not be construed to adversely affect any right or privilege respecting separate schools enjoyed by separate school boards or their supporters under the Constitution Act, 1867 and the Education Act.

Duties of teachers

(2) This Act does not apply to affect the application of the Education Act with respect to the duties of teachers.

Separate schools in Ontario have special rights guaranteed by the Constitution and by the *Education Act*. Section 19 means that the *Code* cannot affect those rights, which are mainly related to the existence and funding of Roman Catholic schools.

This section does not deal with the rights or privileges of any religiously-based schools other than Roman Catholic schools.

Same Sex Facilities

20.-(1) The right under section 1 to equal treatment with respect to services and facilities without discrimination because of sex is not infringed where the use of the services or facilities is restricted to persons of the same sex on the ground of public decency.

This section allows separate washrooms, examination areas, change rooms and other services that are men-only or women-only. Transgendered persons should be treated in a manner that is consistent with the gender that they present and accordingly should be provided access to the appropriate facilities.

Recreational Clubs

(3) The right under section 1 to equal treatment with respect to services and facilities is not infringed where a recreational club restricts or qualifies access to its services or facilities or gives preferences with respect to membership dues and other fees because of age, sex, marital status or family status.

Recreational clubs such as sport clubs or golf clubs may give different services or charge different fees to persons based on sex, marital status, or family status. For example, special family rates in a community centre or men-only sections of a gym are permitted forms of discrimination.

Discriminatory Employment Advertising

23.-(1) The right under section 5 to equal treatment with respect to employment is infringed where an invitation to apply for employment or an advertisement in connection with employment is published or displayed that directly or indirectly classifies or indicates qualifications by a prohibited ground of discrimination.

Application for employment

(2) The right under section 5 to equal treatment with respect to employment is infringed where a form of application for employment is used or a written or oral inquiry is made of an applicant that directly or indirectly classifies or indicates qualifications by a prohibited ground of discrimination.

Questions at interview

(3) Nothing in subsection (2) precludes the asking of questions at a personal employment interview concerning a prohibited ground of discrimination where discrimination on such ground is permitted under this Act.

Job advertisements

Advertisements for jobs should not refer, directly

or indirectly, to prohibited grounds of discrimination. For example, an advertisement that says "We prefer hiring younger people" is not allowed. However, there are certain exceptions for special employment, such as youth counsellors.

Application forms

Application forms should not contain questions that ask, directly or indirectly, about race, ancestry, place of origin, colour, ethnic origin, citizenship, creed, sex, sexual orientation, record of offences, age, marital status, family status or handicap. Employment-related medical examinations or inquiries, that are part of the applicant screening process, are also not allowed under the *Code*. See also the Commission's *Policy on Employment-Related Medical Information* and the Commission's publication *Employment Forms and Interviews*.

Application forms should not include categories such as maiden or birth name; form of address (Mr., Mrs., Miss., Ms.); relationship with person to be notified in case of emergency or insurance beneficiary or age.

Example An employer is looking for certified welders with "Canadian experience". This advertisement may be discriminatory because it could result in the exclusion of welders who have qualified experience outside Canada.

Employment and Driver's Licences

Employers should not request driver's licences on job application forms because, first, it may screen out applicants with disabilities without first determining whether the person may be accommodated, and second, it may allow the use of the licence to tell the person's age.

If operating a vehicle is an essential job duty (*e.g.*, truck, bus or taxi driver or chauffeur), and if individual accommodation is not possible, the requirement for a valid driver's licence may be stated in an advertisement and discussed at an interview. A request for a driver's licence number or a copy of the licence can be made following a conditional offer of employment. See the *Commission's Policy on Requiring a Driver's Licence as a Condition of Employment* and the *Guidelines for Assessing Accommodation Requirements for Persons with Disabilities*.

Employment Interviews

At the interview stage of the employment process, you may be asked job-related questions necessary to determine your qualifications or ability to do the job. Any conclusions should be made on an objective and not subjective basis. For example, an employer can ask you during an interview about your physical abilities if the job is for a furniture mover. However, if you are being interviewed for a computer systems analyst position, it would likely be inappropriate for a potential employer to ask about your physical abilities.

If your disability becomes an issue at the interview, for example, if you choose to talk about your disability, an employer may ask about your ability to do the essential duties of the job and about how your needs can be met. Questions should not be out of curiosity, such as "How did you end up in a wheelchair?" or "Have you been blind all your life?" .

See also the Commission's *Guidelines for Assessing Accommodation Requirements for Persons with Disabilities*.

Employment Agencies

23—(4) The right under section 5 to equal treatment with respect to employment is infringed where an employment agency discriminates against a person because of a prohibited ground of discrimination in receiving, classifying, disposing of or otherwise acting upon applications for its services or in referring an applicant or applicants to an employer or agent of an employer

An employer cannot use an employment agency to hire people based on preferences related to race, sex, handicap or the other grounds of the *Code*. For example, a company cannot ask an agency to send only "persons of European background" to fill a receptionist position.

Employment agencies cannot screen applicants based on discriminatory grounds and are not allowed to keep records of client "preferences" of this kind.

If a temporary employee is referred by an agency and then requires assistance to meet his or her special needs, it would be the joint responsibility of the agency and the client to arrange accommodation.

Special Employment Situations

24.-(1) The right under section 5 to equal treatment with respect to employment is not infringed where,

(a) a religious, philanthropic, educational, fraternal or social institution or organization that is primarily engaged in serving the interests of persons identified by their race, ancestry, place of origin, colour, ethnic origin, creed, sex, age, marital status or handicap employs only, or gives preference in employment to, persons similarly identified if the qualification is a reasonable and bona fide qualification because of the nature of the employment;

(b) the discrimination in employment is for reasons of age, sex, record of offences or marital status if the age, sex, record of offences or marital status of the applicant is a reasonable and bona fide qualification because of the nature of the employment;

(c) an individual person refuses to employ another for reasons of any prohibited ground of discrimination in section 5, where the primary duty of the employment is attending to the medical or personal needs of the person or of an ill child or an aged, infirm or ill spouse or other relative of the person; or

(d) an employer grants or withholds employment or advancement in employment to a person who is the spouse, child or parent of the employer or an employee.

Reasonable accommodation

(2) The Commission, the board of inquiry or a court shall not find that a qualification under clause (1) (b) is reasonable and bona fide unless it is satisfied that the circumstances of the person cannot be accommodated without undue hardship on the person responsible for accommodating those circumstances considering the cost, outside sources of funding, if any, and health and safety requirements, if any.

Organizations are generally not allowed to hire in a discriminatory way. However, there are some exceptions. The most common ones are:

1. A religious, philanthropic, educational, fraternal or social institution or organization is allowed to employ only people from certain groups if the organization serves mostly the interests of that group of people (identified by race, ancestry, place of origin, colour, ethnic origin, creed, sex, age, marital status or handicap). This exception is only permitted if membership in that group is reasonable, genuine and linked to the job duties.

2. It is legal to hire someone based on age, sex, record of offences or marital status only if an employer can show that the requirement is reasonable, genuine and based on the nature of the job. However, to benefit from this exception, you also have to show that if another person applies, the job duties cannot be changed without creating excessive costs, or health and safety dangers.

3. The *Code* allows you to hire any medical or personal attendant for yourself or an ill member of your family. This section does not, however, allow agencies or health care services to send nurses or personal attendants to clients based on discriminatory preferences. You must be the "employer" in order to hire who you want to care for you or an ill family member.

Benefit Plans

25.-(1) The right under section 5 to equal treatment with respect to employment is infringed where employment is denied or made conditional because a term or condition of employment requires enrolment in an employee benefit, pension or superannuation plan or fund or a contract of group insurance between an insurer and an employer, that makes a distinction, preference or exclusion on a prohibited ground of discrimination.

(2) The right under section 5 to equal treatment with respect to employment without discrimination because of age, sex, marital status or family status is not infringed by an employee superannuation or pension plan or fund or a contract of group insurance between an insurer and an employer that complies with the Employment Standards Act and the regulations thereunder.

Employee disability and pension plans: handicap

(3) The right under section 5 to equal treatment with respect to employment without discrimination because of handicap is not infringed,

(a) where a reasonable and bona fide distinction,

exclusion or preference is made in an employee disability or life insurance plan or benefit because of a pre-existing handicap that substantially increases the risk;

(b) where a reasonable and bona fide distinction, exclusion or preference is made on the ground of a pre-existing handicap in respect of an employee-pay-all or participant-pay-all benefit in an employee benefit, pension or superannuation plan or fund or a contract of group insurance between an insurer and an employer or in respect of a plan, fund or policy that is offered by an employer to employees if they are fewer than twenty-five in number.

Compensation

(4) An employer shall pay to an employee who is excluded because of a handicap from an employee benefit, pension or superannuation plan or fund or a contract of group insurance between an insurer and the employer compensation equivalent to the contribution that the employer would make thereto on behalf of an employee who does not have a handicap.

Employment may not be denied or made conditional upon enrolment in a benefit or similar plan, which discriminates based on a ground in the *Code*.

The general rule of non-discrimination in employment applies to pension plans, benefit plans and terms of group insurance except where reasonable and genuine distinctions or exclusions are based on age, marital status, family status or sex.

An employee with a disability can be treated differently in a life insurance or benefit plan where a pre-existing disability increases the risk to a high level. An employer must compensate an employee with a disability if the employee is excluded from an employee benefit, pension or superannuation plan or fund, or a contract of group insurance between an insurer and the employer. The payment should be the same as the amount contributed to the insurer for an employee without a disability.

As a rule, the right to receive benefits under disability plans ends when you are on pregnancy or parental leave. But if your employer offers disability benefits to employees who are off on other kinds of leave such as educational leaves or sabbaticals, then they are required by law to pay the benefits to women on pregnancy leave and parental leave. You should check with your employer.

PART III

THE ONTARIO HUMAN RIGHTS COMMISSION

27.-(1) The Ontario Human Rights Commission is continued under the name Ontario Human Rights Commission in English and Commission ontarienne des droits de la personne in French and shall be composed of such persons, being not fewer than seven, as are appointed by the Lieutenant Governor in Council.

Responsible to Minister

(2) The Commission is responsible to the Minister for the administration of this Act.

The Ontario Human Rights Commission is an independent agency of government. The Commission is responsible for the Ontario *Human Rights Code* and has a range of responsibilities, including:

- preventing discrimination and harassment through enforcement of the *Code;*
- promoting and advancing human rights through

public education, policy development and public information about human rights;

- investigating and settling complaints of discrimination and harassment; and
- inquiring into situations where subtle or indirect discrimination may exist.

Like most other human rights commissions in Canada, Ontario's Commission is not the decision-maker in human rights complaints. Its most important role is to receive complaints and to settle or investigate them. If complaints are investigated, the Commission decides whether the matter should go forward to a hearing before a decision-maker called a "board of inquiry". A board of inquiry is completely separate from the Commission. It hears cases of human rights complaints that are brought before it by the Commission.

Function of the Commission

29. It is the function of the Commission,

(a) to forward the policy that the dignity and worth of every person be recognized and that equal rights and opportunities be provided without discrimination that is contrary to law;

(b) to promote an understanding and acceptance of and compliance with this Act;

(c) to recommend for consideration a special plan or program designed to meet the requirements of subsection 14 (1), subject to the right of a person aggrieved by the implementation of the plan or program to request the Commission to reconsider its recommendation and section 37 applies with necessary modifications;

(d) to develop and conduct programs of public information and education and undertake, direct and encourage research designed to eliminate discriminatory practices that infringe rights under this Act;

(e) to examine and review any statute or regulation, and any program or policy made by or under a

statute and make recommendations on any provision, program or policy, that in its opinion is inconsistent with the intent of this Act;

(*f*) *to inquire into incidents of and conditions leading or tending to lead to tension or conflict based upon identification by a prohibited ground of discrimination and take appropriate action to eliminate the source of tension or conflict;*

(*g*) *to initiate investigations into problems based upon identification by a prohibited ground of discrimination that may arise in a community, and encourage and co-ordinate plans, programs and activities to reduce or prevent such problems;*

(*h*) *to promote, assist and encourage public, municipal or private agencies, organizations, groups or persons to engage in programs to alleviate tensions and conflicts based upon identification by a prohibited ground of discrimination;*

(*i*) *to enforce this Act and orders of the board of inquiry; and*

(*j*) *to perform the functions assigned to it by this or any other Act.*

The Commission functions to promote the importance of every person's dignity and worth, and to protect everyone's right to equal opportunity without discrimination.

The Commission does this by enforcing the *Code* and by creating awareness about human rights in Ontario through public information, policy documents and education because an informed public contributes to the elimination of discrimination.

The Commission is committed to:

- the elimination of discrimination in society;
- promoting a broad purposive interpretation of the *Code*;
- advancing broader societal and human rights issues;
- a strategic approach to public education;
- consultation and participation of the communities served;
- an effective enforcement system; and
- reviewing existing and potential laws to ensure they comply with the *Code*.

PART IV

ENFORCEMENT

Complaint Process

32.-(1) Where a person believes that a right of the person under this Act has been infringed, the person may file with the Commission a complaint in a form approved by the Commission.

Making a Complaint

You may file a complaint with the Commission if you have reason to believe that you have been discriminated against on a ground (such as race, sex, handicap, *etc.*) and in one of the five social areas.

There are five 'social' areas covered by the *Code*:

- services, goods and facilities
- housing
- contracts
- employment
- membership in vocational associations and trade unions

The grounds covered by the *Code* are:

- race
- ancestry
- place of origin
- colour
- ethnic origin
- citizenship
- creed (*religion*)
- sex (*includes pregnancy*)
- sexual orientation
- handicap/disability
- age
- marital status
- same-sex partnership status
- family status
- the receipt of public assistance (*in housing only*)
- record of offences (*in employment only*)

Social Area + Ground = Complaint.

The *Code* requires the Commission to accept all complaints. The Commission maintains a neutral position throughout the complaint process, representing the public interest, not the person making the complaint or the party or parties responding to the complaint.

Decision Not to Deal with a Complaint

34.-(1) Where it appears to the Commission that,

(a) the complaint is one that could or should be more appropriately dealt with under an Act other than this Act;

(b) the subject-matter of the complaint is trivial, frivolous, vexatious or made in bad faith;

(c) the complaint is not within the jurisdiction of the Commission; or

(d) the facts upon which the complaint is based occurred more than six months before the complaint was filed, unless the Commission is satisfied that the delay was incurred in good faith and no substantial prejudice will result to any person affected by the delay, the Commission may, in its discretion, decide to not deal with the complaint.

In some situations the Commission may not deal with a complaint. They include:

"Another act" Could the grievance or complaint have been filed under a collective agreement or another law, rather than filing a human rights complaint? If so, why

was this not done? If it was filed under a collective agreement or another law, why do you also want to file a human rights complaint?

"Trivial, frivolous, or vexatious"

Is the complaint filed to embarrass or annoy the respondent? Is there already a settlement agreed to by the parties? Even if there is a violation of the *Code*, is the matter of such small importance that it is really trivial or frivolous?

"Jurisdiction" Did the incident occur in Ontario? Is the complaint against a company or organization that is covered under Ontario law? Has the complaint raised a ground and social area covered by the *Code*?

"Out of time" When was the last incident referred to in the complaint? If it was more than six months ago, the Commission has the "discretion" or power not to deal with the complaint.

These questions can be raised by Commission staff, by respondents or even by the Commissioners themselves. In practice, most of these requests are made by respondents.

A request that the Commission not deal with a complaint can be made at any time before the Commissioners decide to refer the complaint to the board of inquiry. If the Commissioners decide not to deal with a complaint, they will notify the person in writing. They are required to give reasons for their decision and to advise the complainant of the right to have the decision reconsidered.

Sending Complaints to Boards of Inquiry

36.-(1) Where the Commission does not effect a settlement of the complaint and it appears to the Commission that the procedure is appropriate and the evidence warrants an inquiry, the Commission may refer the subject-matter of the complaint to the board of inquiry.

Notice of decision not to appoint inquiry

(2) Where the Commission decides to not refer the subject-matter of the complaint to the board of inquiry, it shall advise the complainant and the person complained against in writing of the decision and the reasons therefor and inform the complainant of the procedure under section 37 for having the decision reconsidered.

If the complaint has not been resolved during either the voluntary mediation process or investigation, the Commission will receive a report from the officer who investigated the complaint. The Commission then makes a decision as to whether there is enough evidence to send the matter forward for a hearing before the board of inquiry. All parties may make written submissions to the officer's report.

In some cases, there may be enough evidence but it may not be appropriate to send the matter forward. This would be the case, for example, when a settlement offer is reasonable and similar to what the complainant could expect to receive at a hearing, but the complainant has refused to settle. It might also be inappropriate to send a matter forward where the complainant has abandoned the case and has not participated in the investigation of the complaint.

In some cases, the matter may be sent forward to a hearing where a responding party has not co-operated in the investigation, such as an unreasonable refusal to provide requested information.

Reconsideration of a Commission Decision

37.-(1) Within a period of fifteen days of the date of mailing the decision and reasons therefor mentioned in subsection 34 (2) or subsection 36 (2), or such longer period as the Commission may for special reasons allow, a complainant may request the Commission to reconsider its decision by filing an application for reconsideration containing a concise statement of the material facts upon which the application is based.

Notice of application

(2) Upon receipt of an application for reconsideration the Commission shall as soon as is practicable notify the person complained against of the application and afford the person an opportunity to make written submissions with respect thereto within such time as the Commission specifies.

Decision

(3) Every decision of the Commission on reconsideration together with the reasons therefor shall be recorded in writing and promptly communicated to the complainant and the person complained against and the decision shall be final.

Reconsideration is a request that the Commission review its own decision. Only a complainant can ask for a reconsideration of a Commission decision.

This may happen in two situations: first, where the Commission has decided under section 34 not to deal with a complaint or, second, where the Commission has decided not to send the complaint to the board of inquiry.

The request for reconsideration must be made within 15 days of the mailing date of the decision letter. The Commission will consider an application for reconsideration if:

- the original investigation was seriously flawed or unfair;
- the circumstances surrounding the complaint have changed; or
- there are new facts.

The Commission sends a copy of the reconsideration request to the respondent. A report is prepared and sent to the parties for them to review. All parties can make a submission regarding the reconsideration report.

The Chief Commissioner sends both the complainant and the respondent a written decision regarding the reconsideration application.

Board of Inquiry (Human Rights)

39.-(1) The board of inquiry shall hold a hearing,

(a) to determine whether a right of the complainant under this Act has been infringed;

(b) to determine who infringed the right; and

(c) to decide upon an appropriate order under section 41,

and the hearing shall be commenced within thirty days after the date on which the subject-matter of the complaint was referred to the board.

The board of inquiry is an independent body, separate from the Commission. It is responsible for reviewing and making a decision on a complaint. Members of the board of inquiry are not government or Commission employees. They are appointed by the Lieutenant Governor.

The complainant and the respondent are notified of the Commission's decision to refer a complaint to the board of inquiry. The board of inquiry office will assign one or more members to hear a complaint. The Commission has no role in determining who is assigned to hear the complaint or in making arrangements related to the hearing.

The members of the board of inquiry follow the Board's *Rules of Practice* and the *Statutory Powers and Procedures Act.*

The parties to a proceeding before a board of inquiry may include:

- the Ontario Human Rights Commission;
- the complainant;
- the respondent;
- interested parties or intervenors.

The board of inquiry may add other parties to the proceeding at any time.

Appealing a Board of Inquiry Decision or Order

42.—(1) Any party to a proceeding before the board of inquiry may appeal from a decision or order of the board to the Divisional Court in accordance with the rules of court.

The board of inquiry decision can be appealed by any party to the Superior Court of Justice (formerly the Ontario Court (General Division)).

For more information on the board of inquiry please call:

416-314-0004 (local)

or

1-800-668-3946 (toll free)

Ontario Human Rights Commission Resources

Policy and Guidelines Series

The *Policy and Guidelines Series* is a set of approved statements of the Commission's interpretation of specific provisions of the *Code*. The public has the right to expect that the Commision will deal with cases in a way that is consistent with its published policies.

The *Policy and Guidelines Series* provides detailed, referenced information to practitioners, advocates and human resources professionals. It contains up-to-date references to key decisions of boards of inquiry and to significant decisions outside of Ontario that have an influence on Ontario law.

In appropriate cases, the Commission uses international standards, such as the *International Convention on the Elimination of all Forms of Racial Discrimination* and other human rights treaties which Canada has ratified, to form its interpretation of the *Code*.

Advertising Guidelines

Developing Procedures to Resolve Human Rights Complaints within Your Organization

Guidelines for Assessing Accommodation Requirements for Persons with Disabilities

Guidelines on Special Programs

Human Rights Policy in Ontario (all policies)

Policy on Creed and the Accommodation of Religious Observances

Policy on Discrimination and Harassment because of Sexual Orientation

Policy on Discrimination and Language

Policy on Discrimination Because of Pregnancy

Policy on Drug and Alcohol Testing

Policy on Employment – Related Medical Information

Policy on Height and Weight Requirements

Policy on HIV/AIDS-Related Discrimination

Policy on Racial Slurs and Harassment and Racial Jokes

Policy on Requiring a Driver's License as a Condition of Employment

Policy on Scholarships and Awards

Policy on Sexual Harassment and Inappropriate Gender-Related Comments and Conduct

Rights and Information Series

The **Rights and Information Series** is a set of plain language documents and one-page summaries designed for anyone who wants general information about the *Code* and human rights concepts. The documents explain basic concepts and provide information on how to use the *Code* in a number of settings including the workplace, and in services and other areas covered by the *Code*.

Female Genital Mutilation: Questions and Answers (available in English/French, Arabic/Somali, Swahili/Amharic)

Guide to Mediation Services

Guide to the Human Rights Code

Hiring? A Human Rights Guide

Human Rights at Work

If You Have a Human Rights Complaint: A Complainant's Guide

If You Receive a Human Rights Complaint: A Respondent's Guide

Know Your Rights – AIDS and AIDS-Related Illness and the Human Rights Code

Know Your Rights – Sexual Orientation and the Human Rights Code

Pregnancy – Before, During & After: Know Your Rights

Protecting Religious Rights

Racial Slurs and Harassment and Racial Jokes

Sexual Harassment and other Comments about a Person's Sex

Other Publications

Annual Reports

Human Rights Code Poster

Mediation Services Participant Satisfaction Report

Commission Web Site

The Commission's Web site (http://www.ohrc.on.ca) provides information on the *Code*, policies and case summaries. You may also contact Commission staff by e-mail at regional@ohrc.on.ca.

If a Human Rights Complaint is Made Against You

1. If the Commission receives a complaint against you, Commission staff will contact you to discuss the matter.

2. Commission staff will explain how the *Code* applies to the situation and how the complaint procedure works. Commission staff will work with you and the person making the complaint to try and resolve the concerns. The Commission also offers mediation services.

3. If the concerns cannot be resolved and mediation is not successful, the complaint may proceed to the investigation stage.

4. You can ask the Commission not to deal with the complaint under section 34 of the *Code* if:

a) another Ontario law would be better suited to deal with the situation, such as the Labour Relations Act;

b) you believe that the person making the complaint has no reasonable basis to support a claim of discrimination, or that the complaint is

in bad faith, or that a remedy has already been obtained by the complainant somewhere else;

c) the matter is outside the Commission's legal authority;

d) the person making the complaint waited longer than 6 months from the last incident of discrimination to file a complaint.

5) The Commission is neutral and does not take sides in the complaint. Commission staff will assist you with questions about the complaint procedure. However, if you require legal representation or advice, please contact a lawyer.

If You Have a Human Rights Complaint

1. If you have a human rights complaint, you may contact the general inquiries line at 1-800-387-9080 (TTY: 1-800-308-5561) or in Toronto at (416) 326-9511 (TTY: (416) 314-6526) from Monday to Friday during office hours.
A Commission staff person will tell you if your concerns are covered by the *Ontario Human Rights Code* (the "*Code*").

2. Commission staff will explain how the *Code* applies to your situation and how the complaint procedure works. Commission staff will work with you and the other party to resolve the concerns. The Commission also offers mediation services.

3. If you want the Commission to address your concerns, you should file a complaint within 6 months from the last incident of discrimination. This time limit is set out in section 34 of the *Code*.

4. "Filing a complaint" means that you have requested the Commission's complaint form and provided all requested details. You must have signed, dated and returned the form to the Commission.

5. When you file a complaint, Commission staff will work with you and the person/company you have filed against, to try and resolve the complaint through mediation.

6. The Commission may consider not to deal with a complaint under section 34 if:

a) another Ontario law would be better suited to deal with the situation, such as the *Labour Relations Act;*

b) you have no reasonable basis to support a claim of discrimination, or that you have made the complaint in bad faith, or that you have already obtained a remedy somewhere else;

c) the matter is outside the Commission's legal authority;

d) you have waited longer than 6 months from the last incident of discrimination to file a complaint.

7. The Commission is neutral and does not take sides in the complaint. Commission staff will assist you with questions about the complaint procedure. However, if you require legal advice, please contact a lawyer.

How to Reach Us at the Ontario Human Rights Commission

Ontario Human Rights Commission
180 Dundas Street W., 8th Floor
Toronto ON M7A 2R9

Tel: (416) 326-9511
Toll Free: 1-800-387-9080
TTY (Local): (416) 314-6526
TTY (Toll Free): 1-800-308-5561
Web Site: http://www.ohrc.on.ca
E-Mail: regional@ohrc.on.ca

INDEX

A

Accent, 22
Adverse Effect Discrimination, 53
Age
- 65 and over, 64
- definition, 36
- employment, 18
- housing, 11
- housing - under 18, 17
- services, 10

B

Benefit Plans, 83
Board of
- Inquiry, 86, 94, 97, 99, 101, 103
- appealing decision, 103
- decision, 101

Breast-Feeding, 44, 52

C

Citizenship, 65
- Canadian, 65
- permanent resident, 66
- valid work permit, 66

Complaint, 97
- investigation, 87, 97, 100
- making, 91
- reconsideration of Commission decision, 99
- refusal to deal with, 94
- requirement, 33
- sending to a board of inquiry, 97
- settlement, 87, 95, 98

Contracts, 16
Criminal Record, 19, 48

D

Disability
- access to housing, 70
- accommodating needs at work, 19
- accommodation of needs, 19, 40, 68, 70, 81
- driver's licence, 77
- employee obligations, 40, 68, 69
- employment, 18
- employment interviews, 78
- essential duties of a job, 69
- perceived, 39
- providing medical information, 41
- test, 39
- undue hardship, 70
- *Workplace Safety and Insurance* Act, 38

Discrimination
- adverse effect, 53
- because of association, 57
- indirect, 34
- types, 34

Discrimination – Exceptions
- Citizenship, 65
- personal attendant, 82
- recreational clubs, 74
- separate schools, 72
- special interest organizations, 71
- special programs, 60, 61

Driver's Licences, 77
Drug or Alcohol Testing, 22

E

Employment, 18
- advertisements, 75
- age, 19
- application forms, 76
- conditional offer of employment, 77

driver's licences, ...77
drug or alcohol testing, ...22
exceptions to rule of non-discrimination, ...21
general, ...18
harassment, ...24
height and weight requirements, ...21
interviews, ...48, 52, 78
job advertising, ...75
language and accent, ...22
medical examinations, ...22
poisoned environment, ...24, 28, 34
record of offences, ...19
religion, ...20
sexual harassment, ...27, 30
unions, ...20
Employment Agencies, ...23, 79
Equal
definition, ...42

F

Family Status
definition, ...44

G

Grounds, ...92
Group Insurance
definition, ...45

H

Harassment
definition, ...46
employment, ...24
housing, ...14
Height and Weight Requirements, ...21
Housing, ...11, 14, 27, 70
accommodating persons with a disability, ...67, 70
adult-only buildings, ...13, 44
age, ...12, 36
harassment, ...14
lease application, ...12
poisoned environment, ...15
public assistance, ...12
same-sex, ...12
sexual harassment, ...27
shared, ...12
tenant screening, ...12
under 18, ...17

L

Language, ...22
Lease Applications, ...12

M

Marital Status
definition, ...47
Medical Examinations
in employment, ...22, 76

O

Offensive Material, Publication or Display, ...58
Ontario *Human Rights Code*
conflict with, ...8
Preamble, ...7
scope, ...33
Ontario Human Rights Commission, ...4, 6, 86, 101, 104
function, ...88
information series, ...105
other publications, ...106
policies and guidelines, ...104
telephone numbers, ...4, 111
web site, ...106

P

Personal Attendants, ...82
Poisoned Environment, ...15, 24, 28, 34

Pregnancy, ...51
accommodating needs, ...51
Public Assistance, ...12

R

Reconsideration of a Commission Decision, ...99
Record of Offences, ...19
definition, ...48
Recreational Clubs, ...74
Religion
accommodating needs in employment, ...20, 81
services, ...10
special interest organizations, ...71
Reprisal, ...31
in sexual harassment, ...30

S

Same-Sex Partnership Status, ...92, 116
Same Sex Residences, ...12
Separate Schools, ...72
Services, ...9
age, ...10
definition, ...49
religion, ...10
Sexual Harassment, ...27
poisoned environment, ...28
reprisal, ...30
solicitation, ...29
Sexual Orientation
definition of spouse, ...47, 50
harassment, ...14, 24
same-sex residences, ...12
Shared Housing, ...12
Social Areas, ...91
Special Interest Organizations, ...21, 71
Special Programs, ...60
Spouse
definition, ...50

T

Transgendered Persons, ...28, 73

U

Unions, ...26
grievance procedure, ...20
obligations, ...20
Universal Declaration of Human Rights, ...6

V

Vocational Associations, ...26

W

Workers' Compensation – see Disability, *Workplace Safety and Insurance Act*

Amendment to *Human Rights Code* Same-Sex Partnership Status

In the fall of 1999, the government passed Bill 5, *An Act to amend certain statutes because of the Supreme Court of Canada decision in M. v. H.* The Act amends 67 Ontario statutes, including the *Code*, to give same-sex partners the same rights and obligations as opposite-sex 'common law' spouses.

"Same-sex partnership status" means the status of living with a person of the same sex in a conjugal relationship outside of marriage. Wherever the term "marital status" appears in the *Code*, the term "same-sex partnership status" has been added. Wherever the term "spouse" appears in the *Code*, the term "same-sex partner" has been added.

The *Code* prohibits discrimination and harassment on the basis of same-sex partnership status in the areas of employment, services, goods and facilities, housing, contracts, and membership in trade unions and professional associations.

As a result of these changes, individuals in same-sex partnerships are entitled to all of the same employee benefits as individuals in opposite-sex relationships, for example, health and pension benefits.

Commission ontarienne des droits de la personne

Ontario Human Rights Commission

Ontario

Guide du Code des droits de la personne

Publié par la Commission ontarienne des droits de la personne
Province de l'Ontario, Toronto, Canada
©1999, Gouvernement de l'Ontario
ISBN: 0-7794-5838-9 03/04 2.5M
Disponible dans les versions suivantes :
disquette informatique compatible IBM, ruban audio, texte
en gros caractères. Disponible aussi sur l'Internet :
http://www.ohrc.on.ca
Available in English

Préparé par la Direction des politiques et de l'éducation
Approuvé par la Commission le 26 mai 1999

Table des matières

Comment se servir de ce guide 4

Introduction et préambule 6

Partie I

Égalité des droits 9

- Services 9
- Logement 12
- Harcèlement chez soi 16
- Contrats 18
- Logement d'une personne de moins de 18 ans 19
- Emploi 20
- Harcèlement au travail 29
- Associations professionnelles et syndicats 31
- Harcèlement sexuel chez soi et au travail 32
- Avances sexuelles par une personne influente 35
- Punition ou «représailles» 37
- Discrimination interdite 39

Partie II

Interprétation et application 42

- Définitions 42
  - *«âge»* 42
  - *«à cause d'un handicap»* 44
  - *«égal»* 48
  - *«état familial»* 50
  - *«assurance-groupe»* 51

«harcèlement» 53
«état matrimonial» 54
«casier judiciaire» 56
«services» 58
«conjointe» ou «conjoint» 59
Grossesse 60
Discrimination indirecte 63
Discrimination pour des raisons fondées sur l'association 67
Publication ou affichage d'écrits offensants 68
Programmes spéciaux 70
Traitement préférentiel des personnes de 65 ans ou plus 74
Citoyenneté canadienne 75
Adaptation aux besoins d'une personne handicapée 78
Groupements sélectifs 83
Droits des écoles séparées 85
Installations réservées à des personnes du même sexe 86
Clubs de loisirs 87
Annonces d'emploi discriminatoires 88
Entrevues d'emploi 92
Agences de placement 94
Emplois particuliers 96
Régimes d'avantages sociaux 100

Partie III

Commission ontarienne des droits de la personne 104
Fonctions de la Commission 106

Partie IV

Exécution 109
Traitement des plaintes 109
Décision de ne pas traiter une plainte 112
Transmission des plaintes à une commission d'enquête 115
Réexamen d'une décision de la Commission 117
Commission d'enquête 120
Appel d'une décision ou d'une ordonnance de la commission d'enquête 122

Publications De La Commission ontarienne des droits de la personne 123
Politiques et directives 123
Série «Vous avez des droits» et autres publications en langage clair 126
Autres publications 127
Site Web de la Commission 127
Si vous faites l'objet d'une plainte aux termes du Code des droits de la personne 128
Si vous désirez déposer une plainte aux termes du Code des droits de la personne 130
Pour communiquer avec la Commission ontarienne droits de la personne 133
Index 135
Modification du Code des droits de la personne 139

Comment se servir de ce guide

Le *Guide du Code des droits de la personne* donne une vue d'ensemble du *Code des droits de la personne* de l'Ontario (le «*Code*»), ainsi que du rôle de la Commission ontarienne des droits de la personne (la «Commission»). Il explique les principaux articles du *Code* que le public devrait connaître.

Ce *Guide* contient toute une série d'exemples de la manière dont les dispositions du *Code* peuvent s'appliquer à différentes situations. Ces exemples sont en grande partie basés sur des faits réels racontés à la Commission ou des plaintes sur lesquelles elle s'est prononcée.

Vous trouverez à la fin du *Guide* une liste de publications contenant d'autres données sur les droits de la personne, et en particulier sur les articles du *Code* qui ne sont pas expliqués ici. Si vous avez besoin de renseignements additionnels, n'hésitez pas à vous mettre en rapport avec la Commission.

Pour toute question concernant ce *Guide*, le *Code* ou les activités de la Commission, veuillez appeler la Commission ontarienne des droits de la personne au 1-800-387-9080 ou, à Toronto, au (416) 326-9511 (ATS pour Toronto

(416) 314-6526 et le reste de l'Ontario 1-800-308-5561).

Le présent document ne peut en aucun cas remplacer les conseils d'une avocate ou d'un avocat. La version officielle du *Code* est en vente à Publications Ontario.

Le site Web de la Commission (http://www.ohrc.on.ca) donne accès à d'autres renseignements sur le *Code*, aux politiques de la Commission et aux décisions rendues à l'égard de certaines plaintes. Il permet aussi de communiquer avec le personnel de la Commission par courrier électronique.

UN RAPPEL : *Le présent Guide ne traite pas de la totalité du Code, mais seulement de ses articles essentiels.*

Introduction et préambule

Le *Code des droits de la personne* de l'Ontario (le «*Code*») s'adresse à toute personne qui vit en Ontario. C'est une loi provinciale qui donne à tout le monde le droit à un traitement égal dans des domaines comme l'emploi, le logement ou les services. Le *Code* vise à empêcher la discrimination et le harcèlement qui seraient fondés sur quinze motifs, dont la race, la couleur, le sexe, l'âge ou un handicap.

Le *Code*, qui existe depuis 1962, fait partie des premières lois de ce genre adoptées au Canada. Avant, plusieurs lois interdisaient différents types de discrimination. Le *Code* réunit toutes ces interdictions et en crée de nouvelles. Le rôle de la Commission ontarienne des droits de la personne (la «Commission») est de veiller au respect du *Code*. C'est toutefois un organisme indépendant de la Commission, appelé une commission d'enquête, qui prend la décision finale concernant une plainte.

Le *Code* comporte une introduction, baptisée «préambule», suivie de cinq parties. La partie I présente les droits et les responsabilités de base de toute personne. La partie II explique comment il faut interpréter et appliquer les dispositions du *Code*. La partie III explique le rôle et la structure de la Commission et la partie IV explique comment le *Code* est mis à exécution. Enfin, la partie V traite de questions générales, telles que le pouvoir d'adopter des règlements.

Préambule

ATTENDU QUE la reconnaissance de la dignité inhérente à tous les membres de la famille humaine et de leurs droits égaux et inaliénables constitue le fondement de la liberté, de la justice et de la paix dans le monde et est conforme à la Déclaration universelle des droits de l'homme proclamée par les Nations Unies;

ATTENDU QUE l'Ontario a pour principe de reconnaître la dignité et la valeur de toute personne et d'assurer à tous les mêmes droits et les mêmes chances, sans discrimination contraire à la loi, et que la province vise à créer un climat de compréhension et de respect mutuel de la dignité et de la valeur de toute personne de façon que chacun se sente partie intégrante de la collectivité et apte à contribuer pleinement à l'avancement et au bien-être de la collectivité et de la province;

ET ATTENDU QUE ces principes sont confirmés en Ontario par un certain nombre de lois de la Législature et qu'il est opportun de réviser et d'élargir la protection des droits de la personne en Ontario;

Le préambule du *Code* s'inspire de la *Déclaration universelle des droits de l'homme* de 1948, une affirmation des droits fondamentaux de toute personne qu'une grande partie des pays au monde se sont engagés à respecter. Cette déclaration forme la base de la plupart des lois qui protègent les droits de

la personne au Canada et ailleurs. Le préambule du *Code* rappelle le principal objectif de la loi, «créer un climat de compréhension et de respect mutuel de la dignité et de la valeur de toute personne», et donne le ton des dispositions qui suivent.

Selon les jugements rendus par différents tribunaux, le *Code* est d'une importance telle qu'il faut interpréter ses dispositions de la façon la plus vaste possible. En cas d'incompatibilité, autrement dit de désaccord, entre le *Code* et une autre loi en vigueur en Ontario, c'est en général le *Code* qui l'emporte.

Partie I

ÉGALITÉ DES DROITS

Services

1. Toute personne a droit à un traitement égal en matière de services, de biens ou d'installations, sans discrimination fondée sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, l'état matrimonial, l'état familial ou un handicap.

Services - Généralités

Vous avez droit au même traitement que toute autre personne lorsque vous obtenez des biens ou des services et lorsque vous utilisez des installations. Ce droit s'applique aux :

- magasins, restaurants et bars;
- hôpitaux et services de santé;
- écoles, collèges et universités;
- lieux publics, installations et services tels que des centres de loisirs, des toilettes publiques, des centres d'achat et des parcs;
- services et programmes offerts par le

gouvernement provincial ou une municipalité, y compris les prestations d'aide sociale et le transport public;

- services fournis par une compagnie d'assurance;
- annonces classées dans un journal.

On appelle «discrimination» toute pratique ou action, intentionnelle ou non, qui a un effet négatif sur vous à cause de votre race, ascendance, lieu d'origine, couleur, origine ethnique, citoyenneté, croyance, sexe, orientation sexuelle, âge, état matrimonial, état familial ou handicap.

Les entreprises du secteur public et privé, les organismes communautaires et tout autre société ou association existant en Ontario doivent respecter l'article 1 du *Code*.

Services et âge

Il faut avoir 18 ans ou plus pour pouvoir déposer une plainte pour discrimination fondée sur l'âge en matière de services. Le père ou la mère, le tuteur ou la tutrice d'une personne de moins de 18 ans peut déposer une plainte à sa place. Le *Code* autorise toutefois l'application de l'âge minimum de 19 ans pour la vente de tabac ou d'alcool.

Le *Code* autorise aussi les rabais pour les personnes âgées, les cartes d'abonnement de «l'âge d'or» pour

les transports etc. et les autres avantages accordés aux personnes de 65 ans ou plus.

Services et religion

Si vous êtes une personne croyante et pratiquante, vous avez droit à des services éducatifs, communautaires et autres qui respectent votre croyance et vos observances ou pratiques religieuses. Pour en savoir plus, veuillez lire la *Politique sur la croyance et les mesures d'adaptation relatives aux observances religieuses* publiée par la Commission.

Logement

2. (1) Toute personne a droit à un traitement égal en matière d'occupation d'un logement, sans discrimination fondée sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, l'état matrimonial, l'état familial, l'état d'assisté social ou un handicap.

Logement - Généralités

Vous avez droit à un traitement égal lorsque vous voulez acheter, vendre ou louer un logement, une maison, un condominium ou un local commercial et lorsque quelqu'un veut vous expulser d'un tel endroit. Ce droit s'applique aussi à la location ou à votre expulsion d'une chambre d'hôtel.

Le *Code* s'applique à ce qui est prévu dans un bail ou contrat de location concernant la sélection des locataires, le montant du loyer, l'argent exigé comme dépôt de garantie, les règlements d'un immeuble, la fin d'un bail (qui expire ou qui est annulé) et l'expulsion, autrement dit la mise à la porte, des locataires.

Votre droit d'occuper un logement sans

discrimination s'étend aussi à un accès convenable aux entrées, salles de lavage ou piscines d'un immeuble, aux réparations dont vous pourriez avoir besoin et aux autres services liés à l'occupation d'un logement.

Logement et âge

Il faut en principe avoir 18 ans ou plus pour déposer une plainte pour discrimination fondée sur l'âge en matière de logement, mais cet âge minimum est de seulement 16 ans pour les jeunes qui se sont soustraits à l'autorité parentale, autrement dit qui vivent de façon autonome, sans dépendre de l'aide de leurs parents.

Logement et état d'assisté social

Un propriétaire doit traiter toutes les personnes qui louent ou qui veulent louer un logement de façon égale, même si elles n'ont pas d'autre revenu que l'aide sociale, les prestations familiales, une pension d'invalidité ou d'autres formes d'assistance sociale.

Logement partagé et résidence pour personnes du même sexe

Vous ne pouvez pas exiger un traitement égal en matière d'occupation d'un logement si vous habitez dans la même maison que votre propriétaire ou des membres de sa famille et qu'il n'y a qu'une seule

salle de bains ou une seule cuisine pour tout le monde. Le droit à un traitement égal en matière d'occupation d'un logement ne s'applique pas non plus si vous habitez dans une résidence entièrement réservée à des hommes ou à des femmes.

Demandes de location et sélection des locataires

La personne chargée de louer un logement qui vous intéresse peut vous demander des références en matière de crédit ou des antécédents en matière de logement (autrement dit se renseigner sur la façon dont vous avez payé votre loyer ou remboursé vos dettes par le passé), vous demander une garantie pour le loyer et utiliser d'autres pratiques de commerce avant de décider de vous prendre comme locataire ou non. Elle peut aussi vous poser des questions sur votre revenu, mais devra baser sa décision aussi à partir d'autres renseignements, s'ils sont disponibles, tels que vos références en matière de crédit ou vos antécédents en matière de logement.

Le locateur, n'a pas le droit de se servir uniquement d'un revenu minimum en dollars ou en pourcentage du loyer pour refuser de vous louer un logement, sauf s'il peut prouver qu'il a aussi tenu compte de tout autre renseignement pertinent

disponible. Le règlement pris en application du *Code* n'autorise pas un locateur à vous refuser un logement pour la simple raison que vous n'avez pas de références en matière de crédit ou d'antécédents en matière de logement. Si, en plus de vous avoir demandé d'autres renseignements, un locateur veut faire une vérification de votre crédit, il doit en principe demander votre permission.

Immeubles réservés aux adultes

Si un locateur vous refuse un logement parce que vous avez des enfants, il fait de la discrimination fondée sur l'état familial. En Ontario, la loi interdit les immeubles réservés aux adultes, à quelques exceptions près, comme par exemple certains établissements de soins ou des foyers pour personnes âgées subventionnés.

Harcèlement chez soi

2. (2) L'occupant d'un logement a le droit d'y vivre sans être harcelé par le propriétaire ou son mandataire ou un occupant du même immeuble pour des raisons fondées sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, l'âge, l'état matrimonial, l'état familial, l'état d'assisté social ou un handicap.

Le «harcèlement», c'est lorsqu'une personne fait certaines remarques ou certains gestes, souvent humiliants, alors qu'elle sait, ou devrait savoir, que ces remarques ou gestes vous déplaisent, vous ennuient ou vous gênent. Vous avez le droit d'être à l'abri de remarques ou de gestes de ce genre qui vous sont adressés pour des raisons fondées sur un ou plusieurs des motifs énoncés dans le *Code*. D'après la définition donnée dans le *Code*, on ne peut parler de harcèlement que face à une série d'incidents, autrement dit «des remarques ou gestes vexatoires», pas juste un incident isolé. Un locateur qui n'arrête pas de faire des remarques déplaisantes à un locataire parce qu'il se déplace en fauteuil roulant pourrait se rendre coupable de harcèlement en matière de logement.

L'orientation sexuelle ne fait pas partie des motifs de harcèlement interdits par l'article 2 du *Code*. La position de la Commission est toutefois que le harcèlement est une forme de discrimination. Vous pouvez donc porter plainte devant la Commission si quelqu'un vous harcèle à cause de votre orientation sexuelle.

Atmosphère empoisonnée

Votre immeuble ou votre ensemble d'habitation vous semble peut-être peu accueillant, même hostile, parce que les observations ou les actions de certaines personnes qui y vivent ou y travaillent sont humiliantes ou insultantes pour une personne ou un groupe de personnes identifiées par un ou plusieurs motifs énoncés dans le *Code*. Lorsque ces observations ou actions changent la façon dont les personnes visées se sentent ou sont traitées, on dit qu'il existe une atmosphère empoisonnée. Mais attention : votre réaction personnelle à certaines actions ou observations ne suffit pas à dire qu'une atmosphère est empoisonnée. Vous devez pouvoir prouver que la plupart des gens seraient d'accord avec vous que ces gestes ou paroles entraînent le traitement inégal ou injuste d'une personne ou d'un groupe de personnes.

Contrats

3. Toute personne jouissant de la capacité juridique a le droit de conclure des contrats à conditions égales, sans discrimination fondée sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, l'état matrimonial, l'état familial ou un handicap.

Un contrat est un accord juridique que deux personnes peuvent conclure verbalement ou par écrit.

Le *Code* vous garantit le droit de conclure des contrats aux mêmes conditions que n'importe qui d'autre. Ces conditions incluent l'offre, l'acceptation, le prix et même le refus d'un contrat. Le *Code* s'applique à tous les contrats sans exception, y compris les contrats pour l'achat d'une maison, d'un condominium ou de tout autre type de local d'habitation et les contrats pour l'achat d'un local commercial, comme des bureaux ou un magasin.

Un fabricant d'automobiles ne peut par exemple pas refuser de conclure un contrat avec un concessionnaire pour la simple raison que celui-ci est homosexuel ou «gai».

Logement d'une personne de moins de 18 ans

4 (1) Toute personne de seize ou dix-sept ans qui s'est soustraite à l'autorité parentale a droit à un traitement égal en matière d'occupation d'un logement et de contrats de logement, sans discrimination fondée sur le fait qu'elle a moins de dix-huit ans.

Idem

(2) Un contrat de logement conclu par une personne de seize ou dix-sept ans qui s'est soustraite à l'autorité parentale est exécutoire contre cette personne comme si elle avait dix-huit ans.

Les jeunes de 16 ou 17 ans peuvent exiger un traitement égal en matière de logement, à condition de vivre de façon autonome, sans dépendre de l'aide de leurs parents. N'oubliez pas, si vous êtes dans cette situation, que vous avez aussi les mêmes responsabilités légales qu'une personne de 18 ans ou plus.

Emploi

5 (1) Toute personne a droit à un traitement égal en matière d'emploi, sans discrimination fondée sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, l'existence d'un casier judiciaire, l'état matrimonial, l'état familial ou un handicap.

Près des trois quarts des plaintes déposées auprès de la Commission portent sur une atteinte aux droits de la personne dans le domaine de l'emploi.

Emploi – Généralités

Le *Code* donne un sens très vaste au domaine de l'emploi. Les protections qu'il offre visent non seulement les personnes qui font du travail salarié (les employés), mais aussi celles qui font du travail indépendant ou bénévole.

Vous pouvez porter plainte non seulement contre votre employeur, mais aussi contre un entrepreneur, un syndicat ou un conseil d'administration. Votre employeur et votre syndicat, si vous en avez un, ont l'un comme l'autre la responsabilité de s'assurer qu'il n'y a pas de discrimination

ni de harcèlement sur votre lieu de travail.

Le droit à un «traitement égal en matière d'emploi» s'applique aux demandes d'emploi, à l'embauche, à la formation, aux mutations, aux promotions, de même qu'aux conditions d'apprentissage, de mise à pied ou de renvoi. Il s'applique aussi aux heures de travail, heures supplémentaires, quarts, taux de rémunération, congés, avantages sociaux, mesures disciplinaires et évaluations du rendement.

Si vous avez un handicap, votre employeur doit vous fournir les services, appareils ou accessoires nécessaires pour vous permettre de faire votre travail.

Emploi et âge

Il faut avoir au moins 18 ans et au plus 65 ans pour pouvoir déposer une plainte pour discrimination fondée sur l'âge. Vous ne pouvez donc pas déposer de plainte pour discrimination fondée sur l'âge en matière d'emploi si vous n'avez pas encore 18 ans ou déjà 65 ans. Il n'y a toutefois pas de limite d'âge pour déposer une plainte en cas de discrimination fondée sur n'importe quel autre motif.

Le *Code* ne s'applique pas à votre situation si vous avez 67 ans (ou 17 ans) et que vous pensez que

votre employeur vous a refusé une promotion à cause de votre âge. Par contre, le *Code* s'applique à votre situation, même à cet âge-là, si vous pensez que votre employeur vous a refusé une promotion à cause de votre race, par exemple.

Emploi et existence d'un casier judiciaire

Lorsque vous faites une demande d'emploi, l'employeur n'a pas le droit de vous poser des questions pour savoir si vous avez un casier judiciaire. L'employeur peut toutefois vous demander si vous êtes une personne réhabilitée, c'est-à-dire si vous avez obtenu un pardon pour une infraction fédérale après une déclaration de culpabilité. Lors d'une entrevue d'emploi, l'employeur peut aussi vous demander si vous pouvez faire l'objet d'un cautionnement, dans la mesure où cette exigence est raisonnable pour l'emploi que vous essayez d'obtenir.

Emploi et syndicats

Si vous faites partie d'un syndicat, il est fort possible que votre convention collective protège votre droit à un traitement égal en matière d'emploi. Dans ce cas, vous pouvez déposer un grief si votre employeur ne respecte pas ce droit, autrement dit vous pouvez vous plaindre à votre

syndicat plutôt qu'à la Commission. Renseignez-vous auprès du service du personnel ou de votre représentant syndical.

Un employeur ne peut pas s'entendre avec vous ou avec votre syndicat pour dire que le *Code* ou une partie du *Code* ne s'applique pas à votre emploi. Par ailleurs, si votre employeur fait des efforts pour remplir ses obligations aux termes du *Code*, mais que votre syndicat ne l'appuie pas, vous pouvez déposer une plainte auprès de la Commission contre votre syndicat.

L'article 23 du *Code* parle d'autres actions ou questions qu'un employeur ne peut pas vous poser sur une formule de demande d'emploi ou lors d'une entrevue, y compris les questions sur votre santé.

Emploi et religion

Si vous êtes une personne croyante et pratiquante, vous avez droit à un emploi qui respecte votre croyance et vos observations ou pratiques religieuses. Vous avez peut-être besoin que votre employeur vous autorise à faire des pauses pour la prière, à prendre des jours de congé pour des fêtes religieuses ou à vous habiller d'une certaine façon.

Votre employeur doit vous accorder ces autorisations si vous les lui demandez, sauf s'il peut montrer que cela lui coûterait trop cher ou que cela poserait des risques en matière de santé et de sécurité.

Pour en savoir plus, veuillez lire la *Politique sur la croyance et les mesures d'adaptation relatives aux observances religieuses* publiée par la Commission.

Préférences de certains organismes en matière d'emploi

Les organismes dont le principal objectif est de servir les intérêts de certaines personnes qui ont en commun leur race, sexe, origine ethnique, ascendance, lieu d'origine, couleur, croyance, âge, état matrimonial ou handicap ont le droit d'accorder la préférence en matière d'emploi aux personnes qui partagent cette caractéristique (autrement dit, un organisme mis sur pied pour venir en aide aux personnes d'origine chinoise, par exemple, à le droit d'embaucher de préférence des personnes d'origine chinoise). Cette exception ne s'applique toutefois que si les deux conditions suivantes sont remplies :

1. l'organisme sert surtout les intérêts des personnes qui partagent la même caractéristique,

2. la préférence en matière d'emploi est raisonnable, accordée de bonne foi et liée à la nature de l'emploi.

Emploi – Exigences relatives au poids et à la grandeur

Il arrive qu'un employeur utilise des normes de poids et de grandeur pour faire un choix parmi les candidates et candidats à un emploi. Cela élimine en général les chances d'emploi des femmes et des hommes appartenant à certains groupes raciaux minoritaires. Un employeur n'a le droit d'utiliser des normes de poids et de grandeur que si les deux conditions suivantes sont remplies :

1. les normes sont raisonnables, appliquées de bonne foi et liées à la nature de l'emploi;
2. l'employeur ne peut pas faire d'exception à la norme pour des raisons de coût ou de risques pour la santé et la sécurité.

Emploi, langue et accent

Si vous pensez qu'un employeur n'a pas respecté votre droit à un traitement égal en matière d'emploi en raison de la langue que vous parlez ou de votre accent, vous pouvez déposer une plainte pour discrimination fondée sur différents motifs, par exemple l'ascendance, l'origine ethnique, le lieu d'origine ou la race.

Un employeur peut exiger qu'une candidate ou un candidat à un emploi parle l'anglais ou le français, si c'est vraiment indispensable pour l'emploi en question. Par contre, si la maîtrise de la langue ou l'absence d'accent ne sont pas indispensables à un emploi, un employeur n'a pas le droit de se servir de ces critères pour exclure les membres de groupes raciaux minoritaires ou les personnes de certaines origines ethniques.

Prenons l'exemple d'un employeur qui refuse d'embaucher un homme originaire d'Espagne comme chauffeur d'autobus scolaire parce qu'il ne parle pas couramment ou «parfaitement» l'anglais. Vu qu'il n'est pas indispensable de parler l'anglais parfaitement pour conduire un autobus, cet employeur pourrait être reconnu coupable de discrimination fondée sur le lieu d'origine.

Pour en savoir plus, veuillez lire la *Politique concernant la discrimination et la langue* publiée par la Commission.

Emploi, examens médicaux et tests de dépistage de la consommation de drogues et d'alcool

Les tests de dépistage de la consommation de drogues et d'alcool constituent une forme

d'examen médical. Or, un employeur n'a pas le droit de vous poser des questions concernant votre santé ou de vous faire passer un examen médical lié à l'emploi dans le cadre du processus de sélection préliminaire. Il doit vous faire une offre d'embauche conditionnelle, de préférence par écrit, avant de vous demander de passer un examen médical pour déterminer si vous êtes capable de faire le travail pour lequel il pense vous embaucher.

L'employeur doit pouvoir démontrer qu'il existe un lien entre ces tests de dépistage et votre rendement professionnel. Sauf exception, un employeur n'a pas le droit de choisir au hasard les personnes soumises à un test ni le moment d'un test. Pour en savoir plus, veuillez lire la *Politique sur les tests de dépistage de la consommation de drogues et d'alcool* publiée par la Commission.

Agences de placement

Vous avez droit à un traitement égal de la part des agences de placement. Il est interdit à une agence de placement de faire de la discrimination, même à la demande d'un client. Disons par exemple qu'un employeur demande qu'on lui envoie une femme jeune et jolie pour un emploi de réceptionniste. L'agence de placement qui accepte de lui envoyer

une personne qui répond à ces critères fait de la discrimination fondée sur l'âge et le sexe.

Harcèlement au travail

5 (2) Tout employé a le droit d'être à l'abri de tout harcèlement au travail par son employeur ou le mandataire de celui-ci ou un autre employé pour des raisons fondées sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, l'âge, l'existence d'un casier judiciaire, l'état matrimonial, l'état familial ou un handicap.

Le «harcèlement», c'est lorsqu'une personne fait certaines remarques ou certains gestes, souvent humiliants, alors qu'elle sait, ou devrait savoir, que ces remarques ou gestes vous déplaisent, vous ennuient ou vous gênent. Vous avez le droit d'être à l'abri de remarques ou de gestes de ce genre qui vous sont adressés pour des raisons fondées sur un ou plusieurs des motifs énoncés dans le *Code*.

D'après la définition donnée dans le *Code*, on ne peut parler de harcèlement que face à une série d'incidents, autrement dit «**des** remarques ou gestes vexatoires», pas juste un incident isolé.

L'orientation sexuelle ne fait pas partie des motifs de harcèlement interdits par l'article 5 du *Code*. La position de la Commission est toutefois que le

harcèlement est une forme de discrimination. Vous pouvez donc porter plainte devant la Commission si quelqu'un vous harcèle à cause de votre orientation sexuelle.

Atmosphère empoisonnée

Votre lieu de travail vous semble peut-être peu accueillant, même hostile, parce que les observations ou les actions de certaines personnes autour de vous sont humiliantes ou insultantes pour une personne ou un groupe de personnes identifiées par un ou plusieurs motifs énoncés dans le *Code*. Lorsque ces observations ou actions changent la façon dont les personnes visées se sentent ou sont traitées, on dit qu'il existe une atmosphère empoisonnée. Mais attention : votre réaction personnelle à certaines actions ou observations ne suffit pas pour dire qu'une atmosphère est empoisonnée. Vous devez pouvoir prouver que la plupart des gens seraient d'accord avec vous que ces gestes ou paroles entraînent le traitement inégal ou injuste d'une personne ou d'un groupe de personnes.

Associations professionnelles et syndicats

6. Toute personne a droit à un traitement égal en matière d'adhésion à un syndicat ou à une association commerciale ou professionnelle ou en matière d'inscription à l'exercice d'une profession autonome, sans discrimination fondée sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, l'état matrimonial, l'état familial ou un handicap.

L'article 6 concerne votre droit de faire partie d'une association professionnelle ou commerciale, y compris une association d'employés, de cadres ou d'employeurs.

Ce droit s'applique aussi au droit d'adhérer à un syndicat et de vous inscrire à une profession autonome avec les mêmes obligations et privilèges, taux de rémunération et genres de travaux à réaliser que les autres membres du syndicat ou de la profession en question.

Harcèlement sexuel chez soi et au travail

Harcèlement sexuel chez soi

7 (1) L'occupant d'un logement a le droit d'y vivre sans être harcelé par le propriétaire ou son mandataire ou un occupant du même immeuble pour des raisons fondées sur le sexe.

Harcèlement sexuel au travail

(2) Tout employé a le droit d'être à l'abri de tout harcèlement au travail par son employeur ou le mandataire de celui-ci ou un autre employé pour des raisons fondées sur le sexe.

Le «harcèlement sexuel», c'est lorsqu'une personne dit ou fait des choses à caractère sexuel souvent humiliantes alors qu'elle sait, ou devrait savoir, que ces remarques ou gestes vous déplaisent, vous ennuient ou vous gênent. En principe, on ne peut parler de harcèlement et donc déposer une plainte devant la Commission que face à une série d'incidents, pas juste un incident isolé. Ceci étant dit, un seul incident particulièrement choquant peut suffire pour justifier une plainte.

Les femmes et les hommes ont le droit d'être à l'abri de tout harcèlement sexuel. Le harcèlement

sexuel peut prendre plusieurs formes : quelqu'un vous dit des choses liées au sexe que vous ne voulez pas entendre, vous touche, vous regarde de façon insistante ou impudique, insiste pour vous inviter à sortir, vous demande des faveurs sexuelles ou encore expose des images indécentes ou des graffitis obscènes. Si votre employeur vous fait souvent des remarques vulgaires liées au sexe, vous pouvez déposer une plainte pour harcèlement sexuel.

On peut parler de harcèlement sexuel même pour des remarques ou un comportement qui ne sont pas ouvertement sexuels. Vous pouvez aussi porter plainte contre une personne qui vous tourmente avec ses idées sur l'allure, l'habillement ou la conduite «convenables» pour une femme ou un homme. Si vous êtes une personne transsexuelle, «transgenre» ou «transgenderiste», autrement dit si vous êtes une femme qui vit en homme ou vice versa, même sans avoir eu d'opération pour changer de sexe, le *Code* vous protège des remarques et insultes dégradantes au travail ou dans votre lieu d'habitation liées à votre identité sexuelle et vous garantit un traitement égal en matière d'emploi et de logement.

Atmosphère empoisonnée

L'endroit où vous vivez ou travaillez vous semble peut-être peu accueillant, même hostile, parce que quelqu'un y dit ou fait des choses humiliantes ou insultantes à caractère sexuel. Lorsque ces observations ou actions changent la façon dont les personnes visées se sentent ou sont traitées, on dit qu'il existe une atmosphère empoisonnée. Mais attention : votre réaction personnelle à certaines actions ou observations ne suffit pas pour dire qu'une atmosphère est empoisonnée. Vous devez pouvoir prouver que la plupart des gens seraient d'accord avec vous que ces gestes ou paroles entraînent le traitement inégal ou injuste d'une personne ou d'un groupe de personnes.

Avances sexuelles par une personne influente

7 (3) Toute personne a le droit d'être à l'abri :

a) de sollicit*ations ou d'avances sexuelles provenant d'une personne en mesure de lui accorder ou de lui refuser un avantage ou une promotion si l'auteur des sollicitations ou des avances sait ou devrait raisonnablement savoir que celles-ci sont importunes;*

b) de représailles ou de menaces de représailles pour avoir refusé d'accéder à des sollicitations ou à des avances sexuelles si ces représailles ou menaces proviennent d'une personne en mesure de lui accorder ou de lui refuser un avantage ou une promotion.

Aucune personne qui a plus de pouvoir que vous au travail, que ce soit votre chef de service, votre superviseur ou quelqu'un d'autre, n'a le droit de vous demander des faveurs sexuelles ou de vous faire des avances si vous n'êtes pas d'accord.

Exemple

Votre superviseur vous fait des avances sexuelles, même s'il devrait savoir qu'elles vous déplaisent. Il vous fait sentir que vous n'aurez la promotion que vous méritez qu'à condition d'accepter ses avances.

Si votre superviseur vous refuse votre promotion ou vous punit d'une autre façon parce que vous avez rejeté ses avances, il fait ce qu'on appelle des «représailles» contre vous. Le *Code* interdit ce genre de «vengeance».

Exemple

Vous avez refusé une faveur sexuelle à votre chef de service. Sa réaction a été de diminuer vos respons-abilités ou de vous renvoyer : il a fait des représailles contre vous.

Harcèlement et sécurité

Si une personne qui vous harcèle vous fait craindre pour votre sécurité, avertissez quelqu'un qui peut vous aider. Parlez-en à votre employeur, la police, un organisme communautaire ou un refuge pour femmes battues, selon le cas. Au besoin, appelez la Commission, elle vous dira qui peut vous aider.

Punition ou «représailles»

8. Toute personne a le droit de revendiquer et de faire respecter les droits que lui reconnaît la présente loi, d'introduire des instances aux termes de la présente loi et d'y participer, et de refuser de porter atteinte à un droit reconnu à une autre personne par la présente loi, sans représailles ni menaces de représailles.

Si vous pensez que quelqu'un n'a pas respecté les droits que vous garantit le *Code*, vous pouvez déposer une plainte devant la Commission ou, si vous appartenez à un syndicat, faire un grief en application de votre convention collective. Personne n'a le droit de vous punir parce que vous voulez faire respecter vos droits. Si quelqu'un vous punit, on dit que cette personne fait des «représailles».

Voici quelques exemples de représailles suite au dépôt d'une plainte qui peuvent justifier le dépôt d'une plainte séparée :

- Vous dites à votre locateur que vous avez déposé une plainte contre lui parce qu'il n'a pas respecté les droits que vous garantit le Code. Du coup, votre locateur vous punit : il refuse de faire des réparations dans votre logement et il augmente votre loyer.

- On vous a refusé une promotion au travail et vous avez le sentiment que c'est à cause de votre race. Vous dites à votre chef de service que vous avez l'intention d'appeler la Commission pour vous renseigner sur la possibilité de porter plainte. Le lendemain, votre employeur vous met à la porte.

- Vous avez démissionné de votre dernier emploi après avoir porté plainte contre votre employeur pour harcèlement sexuel. Vous avez retrouvé du travail, mais vous apprenez que votre ancien employeur a communiqué avec votre employeur actuel et lui a dit du mal de vous à cause de votre plainte.

Discrimination interdite

9. Nul ne doit porter atteinte à un droit reconnu par la présente partie ni faire, directement ou indirectement, quoi que ce soit qui porte atteinte à un tel droit.

Vous avez le droit d'être à l'abri de toute discrimination :

- dans un domaine social prévu par le Code, tel que l'emploi, le logement ou les services,
- fondée sur un motif interdit par le Code, tel que la race, un handicap ou le sexe.

Vous ne pouvez déposer une plainte que si quelqu'un fait de la discrimination fondée sur l'un des motifs interdits par le *Code*, dans un des domaines que le *Code* prévoit. Le *Code* ne s'applique pas par exemple si un étranger dans la rue vous a lancé des insultes racistes, parce que cet incident ne s'est pas produit dans l'un des domaines sociaux prévus par le *Code*. Si vous avez un conflit de personnalité avec votre superviseur et qu'il ne vous traite pas comme les autres, le *Code* ne s'applique pas non plus, parce qu'aucun des motifs qu'il prévoit ne correspond à votre situation.

La discrimination peut survenir directement d'un traitement inégal ou indirectement, d'un

traitement égal qui donne des résultats différents sur plusieurs personnes ou groupes. Rien ne vous oblige à prouver que la personne contre laquelle vous portez plainte a fait exprès de faire de la discrimination ou qu'elle vous voulait du mal. Même les observations faites «juste pour rire» sont interdites, si elles sont blessantes ou choquantes et discriminatoires parce qu'elles se rapportent à l'un des motifs interdits par le *Code*.

Une personne peut faire de la discrimination elle-même, si elle agit pour son propre compte lorsqu'elle vous refuse un traitement égal. La gérante d'un immeuble qui refuse de vous louer un logement parce qu'elle préfère des locataires de sa propre origine ethnique se rend directement coupable de discrimination.

Une personne peut aussi se rendre coupable de discrimination de façon détournée, si elle donne des instructions à quelqu'un d'autre qui agit à sa place. La gérante d'un immeuble qui interdit à son concierge de louer un logement à des personnes d'une certaine origine ethnique parce que «ça sent trop fort quand ces gens se font à manger» fait de la discrimination par l'intermédiaire de son concierge et peut elle aussi faire l'objet d'une plainte.

Atmosphère empoisonnée

L'endroit où vous vivez ou travaillez vous semble peut-être peu accueillant, même hostile, parce que les observations ou les actions de certaines personnes autour de vous sont humiliantes ou insultantes pour une personne ou un groupe de personnes identifiées par un ou plusieurs motifs énoncés dans le *Code*. Lorsque ces observations ou actions changent la façon dont les personnes visées se sentent ou sont traitées, on dit qu'il existe une atmosphère empoisonnée. Mais attention : votre réaction personnelle à certaines actions ou observations ne suffit pas pour dire qu'une atmosphère est empoisonnée. Vous devez pouvoir prouver que la plupart des gens seraient d'accord avec vous que ces gestes ou paroles entraînent le traitement inégal ou injuste d'une personne ou d'un groupe de personnes.

Exemple

Le propriétaire d'un restaurant fait des remarques insultantes à propos des immigrants venus d'Afrique. Une de ses employées, elle-même d'origine chinoise, a porté plainte devant la Commission, disant que les remarques du propriétaire créent dans le restaurant une atmosphère de travail «empoisonnée» pour les membres de tous les groupes raciaux minoritaires.

Partie II

INTERPRÉTATION ET APPLICATION

Définitions

«âge»

10 (1) [À la partie I et à la présente partie], «âge» [signifie] dix-huit ans ou plus, sauf au paragraphe 5 (1), où le terme «âge» s'entend de dix-huit ans ou plus et de moins de soixante-cinq ans.

À partir de 18 ans, vous avez droit à un traitement égal sans discrimination fondée sur l'âge. Dans le domaine de l'emploi, cette protection prend fin avec votre 65^{e} anniversaire. Il n'y a toutefois pas d'âge maximum si vous voulez vous plaindre d'une discrimination fondée sur n'importe quel autre motif interdit par le *Code*.

Vous pouvez porter plainte pour atteinte à vos droits en matière de services, de biens ou d'installations, de contrats et d'adhésion à un organisme commercial ou professionnel, y compris un syndicat, du moment que vous avez 18 ans. La

seule exception en matière de services ou de biens concerne l'alcool ou le tabac, dont la vente est interdite aux personnes de moins de 19 ans. Par contre, le père, la mère, le tuteur ou la tutrice d'un enfant mineur peut déposer une plainte à sa place, par exemple si l'enfant a un handicap et que son école refuse de lui fournir l'aide et les adaptations nécessaires pour lui donner accès à toutes ses installations.

Un fournisseur de biens ou de services a le droit d'offrir des rabais ou d'autres ventes spéciales «âge d'or» aux personnes de 65 ans ou plus.

Logement et âge

Vous devez en principe avoir 18 ans ou plus pour déposer une plainte pour discrimination fondée sur l'âge en matière de logement. Toutefois, si vous vous êtes soustraite ou soustrait à l'autorité parentale, autrement dit si vous vivez de façon autonome, sans dépendre de l'aide de vos parents, vous pouvez déposer une plainte même si vous n'avez que 16 ou 17 ans.

Personne n'a le droit de refuser de vous vendre ou de vous louer un logement parce que vous avez des enfants de moins de 18 ans.

«à cause d'un handicap»

«à cause d'un handicap» En raison de l'existence présumée ou réelle, actuelle ou antérieure, de l'une des affections suivantes :

a) tout degré d'incapacité physique, d'infirmité, de malformation ou de défigurement dû à une lésion corporelle, une anomalie congénitale ou une maladie, et, notamment, le diabète sucré, l'épilepsie, tout degré de paralysie, une amputation, l'incoordination motrice, la cécité ou une déficience visuelle, la surdité ou une déficience auditive, la mutité ou un trouble de la parole, ou la nécessité de recourir à un chien-guide, à un fauteuil roulant ou à un autre appareil ou dispositif correctif,

b) un état de déficience ou d'affaiblissement mental,

c) une difficulté d'apprentissage ou un dysfonctionnement d'un ou de plusieurs des processus de la compréhension ou de l'utilisation de symboles ou de la langue parlée,

d) un trouble mental,

e) une lésion ou une incapacité pour laquelle des prestations ont été demandées ou reçues dans le cadre du régime d'assurance créé aux termes de la Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail.

Le *Code* ne cite pas l'ensemble des incapacités, déficiences, troubles etc. qui sont considérés être un handicap. Voici, d'après l'une de ses décisions

récentes, les questions que la Commission se pose pour déterminer si une personne a un handicap :

- Est-ce que votre état est permanent? Une maladie temporaire n'est pas un handicap, sauf si elle revient sans arrêt à cause d'un état pathologique, autrement dit sous-jacent.
- Est-ce que votre état est si grave qu'il a un impact sur vos activités de la vie quotidienne? Autrement dit, est-ce qu'il limite votre mobilité, le genre de travail que vous pouvez faire ou même votre possibilité d'avoir une vie de famille normale?
- Est-ce qu'il s'agit d'un état qu'on ne retrouve pas chez l'ensemble de la population? Un rhume ou une grippe par exemple, même très sévère, n'est pas un handicap, parce que tout le monde en souffre un jour ou l'autre.

Si la réponse à ces trois questions est «oui», votre état peut être considéré un handicap basé sur ces trois conditions. Par exemple, une allergie, une hypersensibilité ou un état dépressif peut être considéré un handicap, s'il est si grave qu'il entraîne une réponse affirmative à ces trois questions.

Lorsque le *Code* dit qu'une personne a fait l'objet d'une discrimination «à cause d'un handicap», cela veut non seulement dire parce qu'elle a un handicap, mais aussi parce que quelqu'un imagine

qu'elle a un handicap. Si un employeur refuse de vous embaucher parce qu'il croît que vous avez un trouble mental, par exemple, vous pouvez porter plainte pour discrimination à cause d'un handicap, même si en fait vous n'avez aucun trouble. L'employeur croyait que vous aviez un handicap et c'est en se basant là-dessus qu'il n'a pas respecté vos droits.

Le *Code* reconnaît aussi comme handicap tout problème de santé pour lequel vous avez demandé ou reçu des prestations du régime d'assurance visé par la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* (ou par l'ancienne *Loi sur les accidents du travail*). Rien ne vous oblige de prouver que vous avez réellement un handicap.

Si vous avez un handicap qui nécessite une adaptation de vos conditions de travail, vous devez fournir à votre employeur tous les renseignements nécessaires pour lui permettre de tenir compte de vos besoins. Vous devez par exemple lui remettre une lettre d'une professionnelle ou d'un professionnel compétent qui confirme la nature de votre handicap et qui explique de quelles mesures d'adaptation vous avez besoin.

Disons par exemple que vous avez une maladie cardiaque dont vous ne voulez pas informer votre employeur, mais que dans votre état, vous avez besoin de certaines adaptations au niveau de votre emploi. Si votre employeur vous demande des preuves de votre handicap, vous pouvez demander à votre médecin d'écrire une lettre disant que vous avez un trouble médical (sans plus de précisions) qui vous empêche de faire certaines choses, comme monter les escaliers ou soulever des objets lourds.

«égal»

«égal» Soumis à toutes les exigences, qualités requises et considérations qui ne constituent pas un motif illicite de discrimination.

Le *Code* ne contient aucune définition pour «discrimination», mais il définit ce qu'il faut entendre par «égal». Selon cette définition, un traitement égal n'est pas nécessairement un traitement identique, mais un traitement qui aboutit à des résultats identiques, même si, dans certains cas, la forme que prend le traitement est différente. Une entreprise qui construit une rampe d'accès pour les personnes ayant un handicap ne semble pas à première vue accorder un «traitement égal» à tout le monde, puisque la rampe est seulement pour une partie de ses employés ou du public. Pourtant, cette rampe est la condition même d'un «traitement égal» des personnes ayant un handicap en matière d'accès à son édifice et donc à ses services ou installations.

«Égal» signifie que si vous faites l'objet d'une discrimination fondée sur un motif interdit par le *Code*, vous avez droit aux protections offertes par ce dernier. Vous pouvez porter plainte devant la

Commission dans la mesure où vous êtes capable de prouver qu'il y a eu discrimination fondée sur un motif interdit par le *Code*, même si vous n'appartenez pas au groupe de personnes protégées contre la forme de discrimination en question (par exemple une minorité raciale ou les personnes lesbiennes et gaies).

Disons par exemple que vous êtes une femme et qu'un soir, dans un bar, vous avez décidé de danser avec une amie. Le propriétaire est venu vous interrompre et vous a demandé de quitter son bar. Juste avant de partir, vous l'avez entendu dire «J'voudrais tout d'même pas que l'monde s'imagine que j'ai un bar gai!» Même si vous n'êtes pas du tout lesbiennes, votre amie et vous pouvez déposer une plainte devant la Commission parce que le propriétaire du bar a fait de la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle quand il vous a mises à la porte de son établissement.

«état familial»

«état familial» Fait de se trouver dans une relation parent-enfant.

Cette définition s'applique non seulement aux parents naturels et adoptifs, mais aussi à toute autre personne qui élève un enfant, comme par exemple une tutrice ou un tuteur.

Ce motif est souvent cité dans les plaintes relatives au logement, par exemple lorsque le constructeur ou le gérant d'un ensemble d'habitation essaie de limiter l'occupation de ses logements à des adultes ou montre une nette préférence pour les parents en couple par rapport aux parents seuls. Ce genre d'attitude est de la discrimination et donc interdite par le *Code*.

Ce motif peut aussi être cité par une femme à qui quelqu'un refuse un logement ou l'accès à d'autres installations parce qu'elle est chef de famille monoparentale, autrement dit mère seule, ou parce qu'elle allaite son enfant.

«assurance-groupe» Assurance visant à assurer collectivement la vie ou le bien-être d'un certain nombre de personnes au moyen d'une seule police d'assurance entre un assureur et une association, un employeur ou une autre personne.

Le *Code* vous garantit un traitement égal par la compagnie qui vous fournit votre assurance-groupe. Une discrimination à cet égard est généralement, mais pas toujours, liée au domaine de l'emploi.

Une compagnie d'assurance a toutefois, dans certaines circonstances, le droit d'accorder une préférence ou un traitement différent à certaines personnes et même de les exclure pour des raisons fondées sur l'âge, le sexe, l'état matrimonial, l'état familial ou un handicap. Les compagnies d'assurance automobile, par exemple, exigent en général des primes plus élevées des hommes jeunes, à cause de leur âge et de leur sexe. La Commission considère qu'elles agissent de façon raisonnable et de bonne foi, d'une part, parce que les statistiques montrent que les hommes en-dessous d'un certain âge ont proportionnellement plus d'accidents

(et des accidents plus graves) que les autres conducteurs, et d'autre part, parce qu'il n'existe pas de solution de rechange valable à cette pratique d'imposer des primes plus élevées aux hommes jeunes.

«harcèlement»

«harcèlement» Fait pour une personne de faire des remarques ou des gestes vexatoires lorsqu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns.

Le *Code* s'applique uniquement au harcèlement fondé sur un ou plusieurs des motifs qu'il interdit, comme par exemple la race ou un handicap.

Le mot «harcèlement» désigne les paroles et les actions que vous trouvez importunes, autrement dit qui vous déplaisent, vous choquent ou vous blessent. La personne qui dit ou fait ces choses sait peut-être que ses paroles ou ses actions sont du harcèlement, parce que vous lui avez déjà demandé d'arrêter. Il se peut aussi que les choses que cette personne dit ou fait soient si déplacées, intimidantes ou hostiles que n'importe qui serait d'accord pour dire que c'est du harcèlement.

D'après la définition donnée dans le *Code*, on ne peut en général parler de harcèlement que face à une série d'incidents, autrement dit «des remarques ou gestes vexatoires», pas juste un incident isolé.

«état matrimonial»

«état matrimonial» Fait d'être marié, célibataire, veuf, divorcé ou séparé. Est également compris le fait de vivre avec une personne du sexe opposé dans une union conjugale hors du mariage.

L'état matrimonial le plus courant est celui de conjoint ou de conjointe de droit ou de fait, autrement dit de personne mariée ou de personne qui vit avec quelqu'un du sexe opposé dans une relation similaire au mariage. L'état matrimonial inclut aussi le fait d'être célibataire, veuve ou veuf, divorcée ou divorcé et séparée ou séparé. Personne n'a donc le droit de vous refuser un emploi pour la simple raison que vous avez un conjoint ou une conjointe ou au contraire que vous n'en avez pas.

D'après la définition actuellement utilisée dans le *Code*, «état matrimonial» ne comprend pas les couples ou «conjoints» du même sexe. Ceci étant dit, dans un arrêt qui fera date, la Cour suprême du Canada s'est prononcée en faveur de l'inclusion de personnes du même sexe dans la définition de conjointe ou conjoint. Elle a en effet décidé, en 1999, que les définitions selon lesquelles «conjointe ou conjoint» désigne l'une ou l'autre de deux

personnes de sexe opposé sont contraires à la Constitution du Canada et à la Charte canadienne des droits et libertés.

«casier judiciaire»

«casier judiciaire» Relevé d'une condamnation pour :

a) une infraction qui a fait l'objet d'un pardon en vertu de la Loi sur le casier judiciaire (Canada) et qui n'a pas été révoqué,

b) une infraction à une loi provinciale

L'existence d'un casier judiciaire est un motif de discrimination interdit, mais dans le domaine de l'emploi uniquement.

Vous avez droit à un traitement égal en matière d'emploi, même si vous avez fait l'objet d'une déclaration de culpabilité à l'égard :

- d'une infraction à une loi fédérale, y compris le Code criminel, pour laquelle vous avez obtenu un pardon (c'est-à-dire que vous êtes une personne réhabilitée).
- d'une infraction à une loi provinciale, y compris le Code de la route.

Cette protection ne s'applique pas à vous si vous avez seulement fait l'objet d'une inculpation ou accusation : vous devez avoir fait l'objet d'une déclaration de culpabilité ou condamnation.

Lorsque vous faites une demande d'emploi, l'employeur n'a pas le droit de vous poser des

questions pour savoir si vous avez un casier judiciaire. L'employeur peut toutefois vous demander si vous êtes une personne réhabilitée, c'est-à-dire si vous avez obtenu un pardon pour une infraction fédérale après une déclaration de culpabilité. Lors d'une entrevue d'emploi, l'employeur peut aussi vous demander si vous pouvez faire l'objet d'un cautionnement ou si vous avez un permis de conduire, mais seulement si ces exigences sont raisonnables pour l'emploi que vous essayez d'obtenir.

«services»

«services» Sont exclus les impôts, droits, taxes et paiements périodiques imposés par la loi.

Les services sont ceux que vous pouvez trouver dans :

- les magasins, restaurants et bars;
- les hôpitaux et services de santé;
- les écoles, collèges et universités;
- les lieux publics, installations et services tels que des centres de loisirs, des toilettes publiques, des centres d'achat et des parcs.

Ce sont aussi :

- les services et programmes offerts par le gouvernement provincial ou une municipalité, y compris les prestations d'aide sociale et le transport public;
- les services fournis par une compagnie d'assurance;
- les annonces classées dans un journal.

«conjointe» ou «conjoint»

«conjoint» Personne avec laquelle une personne du sexe opposé est mariée ou avec laquelle elle vit dans une union conjugale hors du mariage.

On appelle «conjointe» ou «conjoint», selon le cas, une femme mariée ou qui vit en couple avec un homme auquel elle n'est pas mariée ou, inversement, un homme marié ou qui vit en couple avec une femme à laquelle il n'est pas marié.

D'après la définition actuellement utilisée dans le *Code*, «état matrimonial» ne comprend pas les couples ou «conjoints» du même sexe. Ceci étant dit, dans un arrêt qui fera date, la Cour suprême du Canada s'est prononcée en faveur de l'inclusion de personnes du même sexe dans la définition de conjointe ou conjoint. Elle a en effet décidé, en 1999, que les définitions selon lesquelles «conjointe ou conjoint» désigne l'une ou l'autre de deux personnes de sexe opposé sont contraires à la Constitution du Canada et à la Charte canadienne des droits et libertés

(2) Le droit à un traitement égal sans discrimination fondée sur le sexe inclut le droit à un traitement égal sans discrimination fondée sur le fait qu'une femme est enceinte ou peut le devenir.

Si vous êtes une femme, le *Code* vous protège contre toute discrimination fondée sur le fait que vous êtes enceinte ou que vous avez été enceinte, que vous pouvez devenir enceinte, que vous venez d'accoucher et sur tout autre motif lié à la grossesse.

Pendant une entrevue d'emploi, un employeur n'a pas le droit de vous demander «Est-ce que vous êtes enceinte?», «Est-ce que vous avez des enfants?» ou «Est-ce que vous voulez avoir des enfants?», sauf si l'exigence de ne pas être enceinte est raisonnable compte tenu de la nature de l'emploi. Votre employeur n'a pas le droit de vous renvoyer ou de vous licencier, même avec un préavis, ni de vous obliger à faire un travail moins intéressant et moins bien payé, pour la simple raison que vous êtes enceinte ou que vous pouvez le devenir.

Vous avez droit à un traitement égal en matière

d'emploi. Si vous attendez un bébé ou si vous essayez de tomber enceinte, vous avez le droit de garder votre emploi et de bénéficier des mêmes avantages et possibilités que tout le monde en ce qui concerne :

- l'embauche ou l'avancement,
- la formation,
- la participation à des projets importants ou intéressants,
- le retour à votre travail après votre grossesse ou la fin de votre congé de maternité.

Votre employeur doit dans la mesure du possible tenir compte de vos besoins si vous êtes enceinte et adapter vos tâches ou les règles que vous devez suivre au travail qui risquent de poser un danger pour votre santé ou celle de votre enfant.

Votre employeur doit respecter les règles relatives au congé de maternité, au congé parental et aux allocations de maternité qui sont établies par la Direction des normes d'emploi du ministère du Travail de l'Ontario et par Développement des ressources humaines Canada.

Vous avez le droit de fréquenter des restaurants, des centres d'achat ou d'autres lieux publics et d'y

allaiter votre bébé sans être obligée de vous cacher et sans que personne ne vous dérange, ne vous harcèle ou ne vous demande d'aller dans un endroit plus discret pour donner la tétée.

Discrimination indirecte

11 (1) Constitue une atteinte à un droit d'une personne reconnu dans la partie I l'existence d'une exigence, d'une qualité requise ou d'un critère qui ne constitue pas une discrimination fondée sur un motif illicite, mais qui entraîne l'exclusion ou la préférence d'un groupe de personnes identifié par un motif illicite de discrimination et dont la personne est membre, ou l'imposition d'une restriction à ce groupe, sauf dans l'un des cas suivants :

a) l'exigence, la qualité requise ou le critère est établi de façon raisonnable et de bonne foi dans les circonstances;

b) il est prévu dans la présente loi, à l'exclusion de l'article 17, que la discrimination fondée sur un tel motif ne constitue pas une atteinte à un droit.

(2) La Commission, la commission d'enquête ou un tribunal ne doit pas conclure qu'une exigence, une qualité requise ou un critère est établi de façon raisonnable et de bonne foi dans les circonstances, à moins d'être convaincu que la personne à laquelle il incombe de tenir compte des besoins du groupe dont la personne est membre ne peut le faire sans subir elle-même un préjudice injustifié, compte tenu du coût, des sources extérieures de financement, s'il en est, et des

exigences en matière de santé et de sécurité, le cas échéant.

La discrimination indirecte se produit lorsque quelqu'un porte involontairement atteinte au droit d'un groupe à un traitement égal à cause d'une règle ou d'une pratique qui semble à première vue impartiale.

La marche à suivre pour établir s'il y a eu infraction au *Code* sous forme de discrimination involontaire comporte trois étapes.

Étape 1

Si vous voulez porter plainte pour discrimination indirecte, vous devez d'abord montrer que les conditions suivantes sont réunies :

- la règle ou la pratique qui fait l'objet de votre plainte paraît juste ou équitable et n'est pas une façon d'éviter l'application du Code;
- la règle ou la pratique entraîne le traitement différent d'un certain groupe de personnes;
- ces personnes partagent une caractéristique qui est un motif de discrimination interdit par le Code (elles doivent par exemple avoir la même religion ou «croyance» comme dit le Code);
- le traitement différent a un résultat défavorable sur le groupe de personnes en question.

Prenons l'exemple d'un service de restauration dont le propriétaire d'origine italienne a un contrat pour livrer des repas à un foyer pour personnes âgées qui ne parlent que l'italien. Le propriétaire exige que ses serveuses et serveurs parlent parfaitement l'italien. Cette exigence peut être une forme de discrimination involontaire, parce qu'elle exclut la plupart des personnes qui ne sont pas d'origine italienne d'un emploi comme serveuse ou serveur pour ce service de restauration.

Étape 2

Une fois que vous avez établi qu'une règle ou une exigence peut être une forme de discrimination involontaire, vous devez vérifier si la règle ou l'exigence est établie de façon raisonnable et de bonne foi, autrement dit si elle peut se justifier.

Dans notre exemple, le service de restauration n'a pas d'autre client que le foyer pour personnes âgées d'origine italienne. L'exigence que les personnes qui servent les repas parlent italien est raisonnable et peut se justifier, parce que les personnes âgées qui résident dans ce foyer ne parlent que l'italien. Par contre, si le propriétaire du service de restauration exigeait que les personnes qui préparent les repas

dans la cuisine parlent elles aussi italien, cette exigence ne serait pas raisonnable ni justifiable.

Étape 3

Même une règle ou exigence raisonnable qui peut se justifier n'est autorisée que si une adaptation ou une exception coûterait trop cher ou poserait des risques pour la santé ou la sécurité. À moins de pouvoir prouver ce coût excessif ou ces risques, l'adaptation de la règle ou de la pratique ou une exception à celle-ci est donc obligatoire pour éviter de faire de la discrimination indirecte contre certaines personnes.

Prenons l'exemple d'un employeur qui établit une règle que les hommes qui travaillent pour lui n'ont pas le droit de porter la barbe. C'est en appliquant cette règle qu'il refuse un emploi à un homme sikh qui, du fait de sa religion, n'a pas le droit de se raser. L'employeur n'a pas créé cette règle pour «volontairement» exclure les hommes sikhs de son personnel, mais le résultat est le même. Il ne peut pas prouver qu'une exception à cette règle lui coûterait trop cher ou poserait des risques pour la santé ou la sécurité. L'employeur doit donc accepter de faire une exception à sa règle.

Discrimination pour des raisons fondées sur l'association

12. Constitue une atteinte à un droit reconnu dans la partie I le fait d'exercer une discrimination fondée sur des rapports, une association ou des activités avec une personne ou un groupe de personnes identifiées par un motif illicite de discrimination.

Personne n'a le droit de porter atteinte à votre droit à un traitement égal à cause de votre association, autrement dit de vos relations, avec quelqu'un qui fait partie d'un groupe de personnes protégées par le *Code*. Vous avez droit à cette protection si vous faites vous-même partie d'un tel groupe, mais aussi si vous ne faites partie d'aucun groupe protégé.

Exemples

Vous pouvez porter plainte pour discrimination fondée sur l'association contre le propriétaire d'un restaurant qui refuse de vous servir parce que vous êtes avec une personne de race noire.

Vous pouvez aussi porter plainte pour discrimination fondée sur l'association contre un locateur qui refuse de vous louer un logement parce que votre colocataire est une femme avec un très jeune enfant.

Publication ou affichage d'écrits offensants

13. (1) Constitue une atteinte à un droit reconnu dans la partie I le fait de publier ou d'exposer ou de faire publier ou exposer en public un avis, un écriteau, un symbole, un emblème ou une autre représentation analogue qui indique l'intention de porter atteinte à un tel droit ou qui a pour objet d'inciter à une telle atteinte.

Opinion

(2) Le paragraphe (1) n'entrave pas la libre expression d'opinions.

Cet article interdit la publication ou l'affichage d'écrits offensants. Cette interdiction s'applique aux avis, écriteaux, symboles, emblèmes ou autres représentations écrites, telles qu'un dessin ou une caricature. Vous pouvez porter plainte contre quelqu'un qui publie ou expose des écrits dans l'intention de faire de la discrimination ou du harcèlement ou de pousser d'autres personnes à en faire.

Exemple

Vous pouvez par exemple porter plainte contre votre locateur s'il distribue des macarons qui disent «pas d'immigrants dans nos logements» lors d'une

réunion communautaire qui a pour but de trouver des solutions pour aider les nouveaux immigrants à se loger. En effet, son geste est une exposition en public d'un avis qui indique l'intention de faire ou de provoquer de la discrimination contre les immigrants à cause de leur race, ascendance, couleur, origine ethnique ou lieu d'origine.

L'article 13 du *Code* n'a *pas* pour but de limiter la liberté d'opinion et d'expression. Le *Code* n'interdit par exemple pas l'expression d'opinions dans les articles de presse, sauf si ces articles contiennent des avis ou d'autres représentations qui cherchent à provoquer la discrimination.

Programmes spéciaux

Programme spécial

14 (1) Ne constitue pas une atteinte à un droit reconnu dans la partie I la mise en œuvre d'un programme spécial destiné à alléger un préjudice ou un désavantage économique ou à aider des personnes ou des groupes défavorisés à jouir ou à essayer de jouir de chances égales, ou qui favorisera probablement l'élimination d'une atteinte à des droits reconnus dans la partie I.

Examen par la Commission

(2) La Commission peut :

a) de sa propre initiative;

b) à la demande d'une personne qui cherche à mettre en œuvre un programme spécial en vertu de la protection prévue au paragraphe (1);

c) à la réception d'une plainte contre laquelle est invoquée la protection prévue au paragraphe (1), faire enquête sur le programme spécial et, à sa discrétion, déclarer, au moyen d'une ordonnance :

d) soit que le programme spécial, tel qu'il est défini dans l'ordonnance, ne satisfait pas aux exigences du paragraphe (1);

e) soit que le programme spécial, tel qu'il est défini dans l'ordonnance, avec les modifications que la Commission juge opportunes, le cas échéant,

satisfait aux exigences du paragraphe (1).

Réexamen

(3) La personne qui se sent lésée par une ordonnance rendue en vertu du paragraphe (2) peut demander à la Commission de réexaminer son ordonnance. Dans ce cas, l'article 37 s'applique avec les adaptations nécessaires.

Effet de l'ordonnance

(4) Le paragraphe (1) ne s'applique pas à un programme spécial si une ordonnance est rendue en vertu de l'alinéa (2) d) ou si une ordonnance est rendue en vertu de l'alinéa (2) e) et que les modifications relatives au programme spécial ne sont pas mises en œuvre.

Le par. (2) ne s'applique pas à la Couronne

(5) Le paragraphe (2) ne s'applique pas à un programme spécial mis en œuvre par la Couronne ou par un de ses organismes.

Cet article autorise les organismes et les employeurs à adopter, de leur propre initiative, des mesures spéciales temporaires en faveur d'un groupe de personnes. Ces mesures, que le *Code* appelle un programme spécial, doivent avoir pour but d'augmenter l'égalité des chances pour les

personnes qui sont souvent touchées par la discrimination, la pauvreté ou d'autres désavantages.

Un programme spécial doit remplir l'une des conditions suivantes :

- améliorer la situation des personnes ou groupes de personnes défavorisées auxquels il s'adresse,
- aider ces personnes ou groupes de personnes à obtenir ou à tenter d'obtenir un traitement égal dans un ou plusieurs des domaines visés par le Code,
- contribuer à l'élimination de la discrimination envers ces personnes ou groupes de personnes.

La Commission peut interdire un programme spécial qui ne répond pas à l'un de ces critères.

Exemples

Un programme qui vise à augmenter le nombre de femmes qui trouvent du travail et qui obtiennent de l'avancement dans un atelier de soudure est un programme spécial autorisé par le *Code:* un programme dont le but est d'encourager les jeunes Autochtones à faire des études universitaires l'est aussi.

La Commission peut ordonner à un organisme ou à un employeur de créer un programme spécial à la suite d'une plainte pour atteinte aux droits de la

personne. Elle peut aussi faire enquête sur un programme spécial, sauf s'il s'agit d'un programme spécial créé par le gouvernement provincial ou fédéral.

La création d'un programme spécial doit être bien réfléchie et justifiée à l'aide de raisons précises pour lesquelles le programme s'adresse à un groupe de personnes plutôt qu'un autre.

Pour en savoir plus, veuillez lire les *Directives concernant les programmes spéciaux* publiées par la Commission.

Traitement préférentiel des personnes de 65 ans ou plus

15. Ne constitue pas une atteinte à un droit, reconnu dans la partie I, à un traitement égal sans discrimination fondée sur l'âge le fait que l'âge de soixante-cinq ans ou plus constitue une exigence, une qualité requise ou une considération dans le but d'accorder un traitement préférentiel.

Le *Code* autorise le traitement préférentiel des personnes de 65 ans et plus. Ce traitement peut prendre la forme de rabais pour personnes âgées, de tarifs inférieurs dans les transports en commun, de laissez-passer de l'âge d'or et d'autres avantages.

Citoyenneté canadienne

16. (1) Ne constitue pas une atteinte à un droit, reconnu dans la partie I, à un traitement égal sans discrimination fondée sur la citoyenneté le fait que la citoyenneté canadienne constitue une exigence, une qualité requise ou une considération lorsque la loi impose ou autorise une telle exigence.

Idem

(2) Ne constitue pas une atteinte à un droit, reconnu dans la partie I, à un traitement égal sans discrimination fondée sur la citoyenneté le fait que la citoyenneté canadienne ou l'admission légale au Canada à titre de résident permanent constitue une exigence, une qualité requise ou une considération adoptée en vue de favoriser et de développer la participation de citoyens canadiens ou de personnes légalement admises au Canada à titre de résidents permanents à des activités culturelles, éducatives, syndicales ou sportives.

Idem

(3) Ne constitue pas une atteinte à un droit, reconnu dans la partie I, à un traitement égal sans discrimination fondée sur la citoyenneté le fait qu'un organisme ou une entreprise impose comme exigence,

qualité requise ou considération pour l'accession à un poste d'administrateur en chef ou de cadre supérieur la citoyenneté canadienne ou la résidence au Canada avec l'intention d'obtenir la citoyenneté canadienne.

Le *Code* vous protège contre la discrimination fondée sur votre citoyenneté, sauf si la loi exige la citoyenneté canadienne pour l'obtention d'un emploi ou d'un service. La loi dit par exemple que seules les personnes qui ont la citoyenneté canadienne peuvent voter dans les élections municipales ou provinciales. Vous ne pouvez donc pas porter plainte devant la Commission parce que vous ne pouvez pas voter si vous n'avez pas la citoyenneté canadienne.

Très peu de plaintes sont basées sur cet article du *Code*, vu que pour travailler légalement il faut en général avoir la citoyenneté canadienne, la qualité de résident permanent ou un permis de travail valide. La loi exige par exemple la citoyenneté canadienne ou la qualité de résident permanent pour devenir agente ou agent de police en Ontario : cette exigence n'est donc pas discriminatoire ou contraire au *Code*.

Le *Code* autorise aussi les organismes qui

organisent des activités culturelles, éducatives, syndicales ou sportives à exiger la citoyenneté canadienne ou la qualité de résident permanent pour la participation à ces activités. Cette exigence n'est pas de la discrimination si son but est d'augmenter la représentation des Canadiennes et Canadiens et des résidentes ou résidents permanents dans ces activités. La citoyenneté canadienne ou la qualité de résident permanent est par exemple exigée pour participer à certains sports de compétition.

Enfin, le *Code* autorise les entreprises à exiger la citoyenneté canadienne ou la qualité de résident permanent de leurs dirigeantes et dirigeants.

Adaptation aux besoins d'une personne handicapée

17. (1) Ne constitue pas une atteinte à un droit d'une personne reconnu dans la présente loi le fait que cette personne est incapable, à cause d'un handicap, de s'acquitter des obligations ou de satisfaire aux exigences essentielles inhérentes à l'exercice de ce droit.

Adaptation

(2) La Commission, la commission d'enquête ou un tribunal ne doit pas conclure qu'une personne est incapable, à moins d'être convaincu que la personne à laquelle il incombe de tenir compte des besoins de cette personne ne peut le faire sans subir elle-même un préjudice injustifié, compte tenu du coût, des sources extérieures de financement, s'il en est, et des exigences en matière de santé et de sécurité, le cas échéant.

Idem

(3) La Commission, la commission d'enquête ou un tribunal tient compte des normes prescrites par les règlements pour évaluer ce qui constitue un préjudice injustifié.

Pouvoirs de la Commission

(4) Si, après avoir enquêté sur une plainte, la

Commission décide que les preuves ne justifient pas que la question faisant l'objet de la plainte soit renvoyée à la commission d'enquête en raison de l'application du paragraphe (1), elle peut néanmoins tenter d'amener les parties à accepter un règlement relativement aux obligations ou exigences.

Cet article porte sur l'adaptation aux besoins individuels d'une personne ayant un handicap. Il ne traite pas des règles ou pratiques qui ont un résultat défavorable sur un groupe de personnes handicapées.

La Commission utilise plusieurs critères pour décider si un employeur, un fournisseur de services (par exemple une commission ou une régie de transport public), un locateur ou n'importe qui d'autre doit tenir compte des besoins d'une personne ayant un handicap.

Voici les principaux de ces critères

- vous avez des besoins particuliers ou individuels à cause d'un handicap; malgré ce handicap, vous êtes capable de faire un travail ou de remplir d'autres exigences si on tient compte de vos besoins : dans ce cas, la personne ou l'organisme responsable doit adapter l'emploi, le logement, le service, etc. à vos besoins, sauf si cela entraine des coûts excessifs ou de véritables risques pour

la santé et la sécurité.

- Vous devez faire connaître vos besoins à la personne qui doit en tenir compte. Cette personne peut vous demander de lui présenter une lettre d'une professionnelle ou d'un professionnel de la santé confirmant la nature de vos besoins et les adaptations nécessaires pour en tenir compte.

- Cette personne (votre employeur, votre locateur, un fournisseur de services, etc.) peut seulement vous demander les renseignements qu'il lui faut pour tenir compte de vos besoins. En général, tout ce que cette personne doit savoir et a le droit de vous demander, c'est la nature de vos besoins et la façon d'en tenir compte, pas des renseignements détaillés sur votre handicap.

- L'employeur, le locateur, le fournisseur de services etc. à qui vous demandez de tenir compte de vos besoins ne peut pas refuser de le faire pour des raisons de coûts sans prendre en compte les sources extérieures de financement à sa disposition, s'il y en a.

Obligations ou exigences essentielles

Utiliser un service, faire un travail ou occuper un logement s'accompagnent toujours de certaines obligations et exigences essentielles. Ces obligations et exigences doivent être raisonnables et justes. Si vous avez un handicap qui vous empêche d'utiliser un photocopieur et que vous posez votre candidature pour un poste d'avocate ou d'avocat

par exemple, l'employeur n'a pas le droit de refuser de vous embaucher en disant que la capacité de faire des photocopies est une exigence essentielle de l'emploi. Par contre, la capacité d'utiliser un photocopieur est une exigence essentielle d'un emploi dans un service de photocopie.

Si vous avez des besoins qui vous empêchent de faire face aux obligations ou aux exigences essentielles d'un emploi, réfléchissez aux adaptations qui pourraient vous aider à y faire face, puis demandez ces adaptations à votre employeur. Votre employeur doit alors tenir compte de vos besoins, sauf si les adaptations créent des risques pour la santé et la sécurité ou si elles coûtent trop cher et que les sources extérieures de financement sont insuffisantes ou inexistantes. Si votre employeur ne peut vraiment pas tenir compte de vos besoins ou si, même avec les adaptations demandées, vous ne pouvez toujours pas faire le travail comme il faut, l'employeur a satisfait à ses obligations et il n'y a plus d'infraction au *Code*.

Pareillement, si vous avez des besoins qui vous empêchent d'accéder à un logement ou d'utiliser un service, réfléchissez aux adaptations qui pourraient vous aider à y faire face, puis demandez

ces adaptations au locateur ou au fournisseur de service concerné. Cette personne doit alors tenir compte de vos besoins, sauf si les adaptations créent des risques pour la santé et la sécurité ou si elles coûtent trop cher et que les sources extérieures de financement sont insuffisantes ou inexistantes. Si le locateur ou le fournisseur de service ne peut vraiment pas tenir compte de vos besoins ou si, même avec les adaptations demandées, vous ne pouvez toujours pas accéder pleinement au logement ou au service en question, il n'y a pas infraction au *Code*.

Groupements sélectifs

18. Ne constitue pas une atteinte aux droits, reconnus dans la partie I, à un traitement égal en matière de services et d'installations, avec ou sans logement, le fait qu'un organisme ou un groupement religieux, philanthropique, éducatif, de secours mutuel ou social dont le principal objectif est de servir les intérêts de personnes identifiées par un motif illicite de discrimination, n'accepte que des personnes ainsi identifiées comme membres ou participants.

Cet article crée une exception à l'obligation d'accorder à toute personne un traitement égal en matière de services. Il s'applique uniquement aux organismes de bienfaisance, établissements d'enseignement, clubs sociaux et associations diverses voulant limiter les personnes qui peuvent adhérer à leur groupement ou participer à leurs activités. Cette exception n'est autorisée que si le groupement en question a pour principal objectif de servir les intérêts de certaines personnes qui ont en commun leur race, sexe, origine ethnique, ascendance, lieu d'origine, couleur, croyance, âge, état matrimonial ou handicap et si c'est à des personnes qui partagent cette caractéristique qu'il

limite le droit d'adhésion ou de participation. Vu que cet article crée une exception à l'application du *Code*, son interprétation sera toujours stricte, de manière à en exclure tout organisme ou groupement qui n'est pas vraiment un organisme de bienfaisance, un groupement religieux etc.

Un club de loisirs qui organise des activités spéciales pour les personnes handicapées a par exemple le droit de n'accepter comme membres que des personnes handicapées. Pareillement, un refuge pour femmes battues peut très bien n'accueillir que des femmes battues.

Droits des écoles séparées

19 (1) La présente loi n'a pas pour effet de porter atteinte à un droit ou à un privilège dont jouissent les conseils d'écoles séparées ou leurs contribuables en vertu de la Loi constitutionnelle de 1867 et de la Loi sur l'éducation relativement aux écoles séparées.

Fonctions des enseignants

(2) La présente loi n'a pas pour effet de porter atteinte à l'application de la Loi sur l'éducation en ce qui concerne les fonctions des enseignants.

En Ontario, les écoles séparées ont des droits particuliers garantis par la Constitution et par la *Loi sur l'éducation.* Ces droits se rapportent surtout à l'existence et au financement des écoles catholiques. L'article 19 du *Code* rappelle que rien dans le *Code* ne peut changer ces droits.

Cet article ne s'applique pas aux droits ou privilèges d'une école fondée sur toute autre croyance ou religion que la religion catholique.

Installations réservées à des personnes du même sexe

20 (1) Ne constitue pas une atteinte au droit, reconnu à l'article 1, à un traitement égal en matière de services et d'installations sans discrimination fondée sur le sexe le fait de restreindre ces services et installations à des personnes du même sexe pour des raisons de décence.

Ce paragraphe autorise l'installation de toilettes, de salles pour des examens médicaux, de vestiaires et autres réservés soit aux femmes, soit aux hommes. Les personnes transgenres ou transgenderistes ont droit d'obtenir les mêmes services et d'accéder aux mêmes installations que les personnes du sexe qu'elles ont adopté.

Clubs de loisirs

(3) Ne constitue pas une atteinte au droit, reconnu à l'article 1, à un traitement égal en matière de services et d'installations le fait qu'un club de loisirs limite l'accès à ces services ou installations ou accorde une préférence en ce qui concerne les cotisations des membres ou autres droits pour des raisons fondées sur l'âge, le sexe, l'état matrimonial ou l'état familial.

Ce paragraphe autorise les clubs de golf ou les clubs de conditionnement physique, par exemple, à offrir des services différents ou à exiger des cotisations ou droits d'admission différents selon le sexe, l'état matrimonial ou l'état familial de leurs membres ou clients. Les forfaits de famille dans les centres communautaires ou les sections d'un gymnase réservées aux hommes ne sont donc pas des formes de discrimination contraires au *Code*.

Annonces d'emploi discriminatoires

23. (1) Constitue une atteinte au droit, reconnu à l'article 5, à un traitement égal en matière d'emploi le fait de publier ou d'afficher une invitation à poser sa candidature à un emploi ou une annonce en matière d'emploi qui, directement ou indirectement, établit des catégories ou indique des qualités requises fondées sur un motif illicite de discrimination.

Demande d'emploi

(2) Constitue une atteinte au droit, reconnu à l'article 5, à un traitement égal en matière d'emploi le fait d'utiliser une formule de demande d'emploi qui, directement ou indirectement, établit des catégories ou indique des qualités requises fondées sur un motif illicite de discrimination ou le fait de soumettre un candidat à une enquête orale ou écrite ayant le même effet.

Entrevue

(3) Le paragraphe (2) n'interdit pas, lors d'une entrevue privée relative à un emploi, de poser des questions concernant un motif illicite de discrimination lorsqu'une discrimination fondée sur ce motif est permise aux termes de la présente loi.

Annonces d'emploi

Une annonce d'emploi ne doit jamais faire directement ou indirectement mention d'un motif de discrimination interdit par le *Code*. Le *Code* interdit par exemple de marquer «Nous accordons la préférence aux jeunes», sauf pour certains emplois particuliers, comme par exemple celui de conseiller de la jeunesse.

Formules de demande d'emploi

Le *Code* interdit les formules de demande d'emploi qui contiennent des questions sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, l'état matrimonial, l'état familial, un handicap ou l'existence d'un casier judiciaire. Un employeur n'a par ailleurs pas le droit de vous poser des questions sur votre santé ou de vous demander de passer un examen médical pour vous présélectionner lorsque vous posez votre candidature à un emploi. Pour en savoir plus, veuillez lire la *Politique concernant les renseignements médicaux liés à l'emploi* et le document *Formules d'emploi et entrevues* publiés par la Commission.

Exemples Une formule de demande d'emploi ne doit jamais vous demander votre nom à la naissance ou votre

nom de jeune fille, la forme de salutation que vous préférez (M., M^{me} ou M^{lle}), votre âge, le nom de la personne bénéficiaire de votre police d'assurance ni votre relation avec la personne à prévenir en cas d'accident.

Un employeur cherche des soudeurs certifiés qui ont de «l'expérience canadienne». Cette annonce serait probablement considérée discriminatoire, parce qu'elle risque d'avoir pour effet d'exclure les soudeuses ou soudeurs tout à fait qualifiés, mais qui n'ont travaillé qu'à l'étranger.

Emploi et permis de conduire

Un employeur n'a pas le droit de vous demander si vous avez un permis de conduire sur une formule de demande d'emploi, d'une part, parce que cela risque d'exclure les personnes ayant un handicap sans savoir s'il est possible d'adapter l'emploi à leurs besoins et, d'autre part, parce qu'un permis de conduire permet de savoir l'âge de son titulaire. Un employeur peut faire mention de la nécessité d'avoir un permis de conduire dans une annonce d'emploi et lors d'une entrevue, si la conduite d'un véhicule est une condition essentielle de l'emploi (ce qui est le cas, par exemple, pour un emploi de chauffeur de camion, d'autobus ou de taxi) et si

une adaptation aux besoins particuliers d'une personne handicapée est impossible. Enfin, un employeur peut vous demander votre numéro de permis de conduire ou une copie de votre permis une fois qu'il vous a fait une offre d'emploi conditionnelle. Pour en savoir plus, veuillez lire la *Politique concernant le permis de conduire comme condition d'emploi* et les *Directives pour l'évaluation des besoins en matière d'adaptation des personnes handicapées* publiées par la Commission.

Entrevues d'emploi

Lors d'une entrevue d'emploi, un employeur peut vous poser toutes les questions nécessaires et pertinentes pour déterminer si vous êtes capable de faire un travail, tant sur le plan physique que sur le plan de vos compétences. Il doit ensuite tirer des conclusions objectives, pas subjectives, des renseignements que vous lui donnez. Si vous vous rendez à une entrevue pour un travail de déménageur, l'employeur peut par exemple vous poser des questions sur vos aptitudes ou capacités physiques. Par contre, si votre entrevue est pour un poste d'analyste de systèmes informatiques, l'employeur n'a pas à vous poser de questions sur vos aptitudes ou capacités physiques.

Si vous choisissez de parler de votre handicap lors d'une entrevue, un employeur peut vous demander si vous êtes capable de faire les tâches essentielles de l'emploi et quelles sont les mesures d'adaptation dont vous avez besoin. Les questions motivées par curiosité, toutefois, telles que "Comment vous vous êtes retrouvé(e) dans un fauteuil roulant?" ou "Vous êtes aveugle depuis la naissance?" ne sont pas permises.

Pour en savoir plus, veuillez lire les *Directives pour*

l'évaluation des besoins en matière d'adaptation des personnes handicapées publiées par la Commission.

Agences de placement

23. (4) Constitue une atteinte au droit, reconnu à l'article 5, à un traitement égal en matière d'emploi le fait qu'une agence de placement exerce contre une personne une discrimination fondée sur un motif illicite lorsqu'elle reçoit, classe ou traite les demandes qui lui parviennent relativement à ses services ou leur donne suite de quelque autre façon ou lorsqu'elle met en rapport un ou des candidats avec un employeur ou le mandataire d'un employeur.

Un employeur ne peut pas demander à une agence de placement de lui trouver des personnes ayant une caractéristique qui correspond à un motif de discrimination interdit par le *Code*. Un employeur ne peut par exemple pas donner comme instructions à une agence de ne lui envoyer que des personnes «d'ascendance européenne».

Pareillement, une agence de placement ne peut pas sélectionner des candidates et candidats suivant des caractéristiques correspondant à un motif de discrimination interdit par le *Code*. Elle n'a pas non plus le droit de conserver dans ses dossiers des notes concernant de quelconques «préférences» de ses clients.

Si une agence de placement vous trouve un emploi temporaire et que, par la suite, vous avez des besoins dont il faut tenir compte, l'agence et l'employeur pour lequel vous travaillez partagent la responsabilité de vous fournir les adaptations nécessaires.

Emplois particuliers

24. (1) Ne constitue pas une atteinte au droit, reconnu à l'article 5, à un traitement égal en matière d'emploi le fait :

a) qu'un organisme ou un groupement religieux, philanthropique, éducatif, de secours mutuel ou social dont le principal objectif est de servir les intérêts de personnes identifiées par la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la croyance, le sexe, l'âge, l'état matrimonial ou un handicap n'emploie que des personnes ainsi identifiées ou leur accorde la préférence si cette qualité requise est exigée de façon raisonnable et de bonne foi compte tenu de la nature de l'emploi;

b) que la discrimination en matière d'emploi repose sur des raisons fondées sur l'âge, le sexe, l'existence d'un casier judiciaire ou l'état matrimonial, si l'âge, le sexe, le casier judiciaire ou l'état matrimonial du candidat constitue une qualité requise qui est exigée de façon raisonnable et de bonne foi compte tenu de la nature de l'emploi;

c) qu'un particulier refuse d'employer une personne pour des raisons fondées sur un motif illicite de discrimination précisé à l'article 5 si les principales fonctions reliées à l'emploi consistent à dispenser des soins médicaux ou personnels au particulier ou à un de ses enfants malade ou à son conjoint ou à un autre parent âgé, infirme ou malade;

d) qu'un employeur accorde ou refuse un emploi ou une promotion à une personne qui est son conjoint,

son enfant ou son père ou sa mère ou à une personne qui est le conjoint, l'enfant ou le père ou la mère d'un employé.

Adaptation raisonnable

(2) La Commission, la commission d'enquête ou un tribunal ne doit pas conclure qu'une qualité requise aux termes de l'alinéa (1) b) est exigée de façon raisonnable et de bonne foi, à moins d'être convaincu que la personne à laquelle il incombe de tenir compte de la situation de la personne ne peut le faire sans subir elle-même un préjudice injustifié, compte tenu du coût, des sources extérieures de financement, s'il en est, et des exigences en matière de santé et de sécurité, le cas échéant.

En principe, il est interdit à un organisme ou groupement de faire de la discrimination lors de l'embauche de personnel. Le *Code* prévoit toutefois certaines exceptions. Voici celles qui s'appliquent le plus souvent :

1. Un organisme ou un groupement religieux, philanthropique, éducatif, de secours mutuel ou social dont le principal objectif est de servir les intérêts d'un groupe de personnes qui ont en commun leur race, sexe, origine ethnique, ascendance, lieu d'origine, couleur, croyance,

âge, état matrimonial ou handicap a le droit d'accorder la préférence en matière d'emploi aux personnes qui font partie de ce groupe, autrement dit qui partagent la même caractéristique. Cette exception ne s'applique toutefois que si l'exigence qu'une personne partage la caractéristique qui distingue les membres du groupe est raisonnable et liée aux fonctions essentielles de l'emploi.

2. Un employeur a le droit d'accorder la préférence en matière d'emploi à certaines personnes en fonction de leur âge, sexe, état matrimonial ou casier judiciaire, mais seulement si cette préférence est justifiée et liée à la nature de l'emploi. Pour bénéficier de cette exception, l'employeur doit prouver que si un candidat également qualifié, mais qui n'a pas la caractéristique recherchée en matière d'âge, de sexe, d'état matrimonial ou de casier judiciaire, se présentait, il lui serait impossible de faire les adaptations nécessaires à l'emploi pour pouvoir l'embaucher sans subir des coûts excessifs ou créer des risques pour la santé et la sécurité.

3. Si vous êtes une personne handicapée ou gravement malade ou si un membre de votre famille a un handicap ou une maladie grave, cet article du *Code* vous autorise à embaucher l'accompagnateur ou encore l'auxiliaire médical de votre choix, si vous le faites vous-même. Par contre, une agence de placement ou un fournisseur de soins de santé n'a pas le droit de vous envoyer quelqu'un choisi conformément à une préférence fondée sur un motif de discrimination interdit. Vous devez être «l'employeur» pour pouvoir embaucher qui vous voulez pour s'occuper de vous ou d'un membre de votre famille.

Régimes d'avantages sociaux

25 (1) Constitue une atteinte au droit, reconnu à l'article 5, à un traitement égal en matière d'emploi le fait de refuser un emploi ou de le rendre conditionnel parce qu'une condition d'emploi exige la participation de l'employé à un régime d'avantages sociaux, une caisse ou un régime de retraite, ou à un contrat d'assurance-groupe entre un assureur et un employeur, qui établit une distinction entre des personnes, les exclut ou leur accorde la préférence pour des raisons fondées sur un motif illicite de discrimination.

Régime de retraite, etc.

(2) Ne constitue pas une atteinte au droit, reconnu à l'article 5, à un traitement égal en matière d'emploi sans discrimination fondée sur l'âge, le sexe, l'état matrimonial ou l'état familial un régime ou une caisse de retraite à l'intention d'employés ou un contrat d'assurance-groupe entre un assureur et un employeur qui est conforme à la Loi sur les normes d'emploi et aux règlements pris en application de cette loi.

Régime d'assurance-invalidité, etc. en cas de handicap préexistant

(3) Ne constitue pas une atteinte au droit, reconnu à

l'article 5, à un traitement égal en matière d'emploi sans discrimination à cause d'un handicap le fait :

a) qu'une distinction, une exclusion ou une préférence établie de façon raisonnable et de bonne foi est pratiquée dans un régime d'assurance-invalidité ou d'assurance-vie à l'intention d'employés ou dans une prestation consentie aux termes de ces régimes parce qu'un handicap préexistant augmente considérablement le risque;

b) qu'une distinction, une exclusion ou une préférence établie de façon raisonnable et de bonne foi est pratiquée à cause d'un handicap préexistant en ce qui concerne une prestation consentie dans le cadre d'un programme où l'employé ou le participant paie toutes les cotisations d'un régime d'avantages sociaux, d'un régime ou d'une caisse de retraite, ou d'un contrat d'assurance-groupe entre un assureur et un employeur, ou en ce qui concerne un régime, une caisse ou une police qu'un employeur offre à ses employés lorsque leur nombre est inférieur à vingt-cinq.

Indemnité compensatrice

(4) L'employeur verse à un employé exclu d'un régime d'avantages sociaux, d'un régime ou d'une caisse de retraite, ou d'un contrat d'assurance-groupe entre un assureur et l'employeur à cause d'un handicap une indemnité compensatrice équivalente à l'apport de l'employeur à ce régime, à cette caisse ou à ce contrat pour un employé qui n'est pas atteint d'un handicap.

Un employeur n'a pas le droit de vous faire une offre d'emploi conditionnelle dont la condition est votre participation à un régime d'avantages sociaux ou autres qui fait de la discrimination fondée sur un motif interdit par le *Code*. Un employeur n'a pas non plus le droit de vous refuser un emploi parce que vous ne voulez pas participer à ce régime.

L'interdiction générale de faire de la discrimination en matière d'emploi s'applique aussi aux régimes de pension, aux régimes d'invalidité et aux modalités des assurances de groupe, sauf si une distinction ou une exclusion raisonnable fondée sur l'âge, l'état matrimonial, l'état familial ou le sexe est établie et qu'elle peut se justifier.

Si vous avez un handicap, un régime d'assurance-vie ou autre régime d'avantages sociaux peut par exemple vous traiter de façon différente des autres participantes et participants au régime, si votre handicap est tel que vous présentez pour l'assureur un risque beaucoup plus élevé que la moyenne des gens. Si vous êtes dans cette situation et que votre employeur vous exclut de son régime d'avantages sociaux, de son régime ou fonds de pension ou d'un contrat d'assurance-groupe qu'il a

conclu avec un assureur, votre employeur doit vous verser une indemnité. Cette indemnité devrait être égale aux cotisations que l'employeur paie pour un employé qui n'a pas de handicap.

En principe, vous n'avez pas droit à des prestations d'invalidité pendant votre congé de maternité ou votre congé parental. Ceci étant dit, si votre employeur offre des prestations d'invalidité aux employés qui ont pris d'autres congés, par exemple des congés d'études ou de formation, il doit vous verser les mêmes prestations pendant votre congé de maternité ou votre congé parental. Renseignez-vous auprès de votre employeur pour savoir ce qu'il fait.

Partie III

COMMISSION ONTARIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

27. (1) La commission appelée Ontario Human Rights Commission est maintenue sous le nom de Commission ontarienne des droits de la personne en français et sous le nom de Ontario Human Rights Commission en anglais, et se compose d'au moins sept personnes nommées par le lieutenant-gouverneur en conseil.

Responsabilité devant le ministre

(2) La Commission est responsable devant le ministre de l'application de la présente loi.

La Commission ontarienne des droits de la personne (la «Commission») est un organisme gouvernemental indépendant. Chargée de veiller au respect du *Code des droits de la personne* de l'Ontario, elle a aussi les responsabilités suivantes :

- lutter contre la discrimination et le harcèlement en faisant respecter le *Code*,
- promouvoir et faire progresser les droits de la personne par l'élaboration de politiques et par l'éducation et l'information du public sur tout ce qui touche les droits de la personne;

- enquêter sur des plaintes de discrimination et de harcèlement et tenter d'amener les parties à accepter un règlement;
- enquêter sur des incidents et des circonstances qui reflètent une discrimination subtile ou indirecte.

Comme la plupart des commissions des droits de la personne au Canada, ce n'est pas la Commission qui prend la décision finale concernant les plaintes pour atteinte aux droits de la personne. Son rôle essentiel est d'accueillir les plaintes, puis d'essayer d'amener les parties à accepter un règlement ou de faire une enquête. Lorsqu'elle a fait enquête sur une plainte, la Commission décide ensuite, selon les conclusions de son enquête, s'il y a lieu de transmettre la plainte à une «commission d'enquête» pour qu'elle convoque les parties à une audience. La commission d'enquête est tout à fait indépendante de la Commission. C'est elle qui prend la décision finale à l'égard des plaintes après avoir entendu les témoignages et la preuve des parties.

Fonctions de la Commission

29. La Commission exerce les fonctions suivantes :

a) favoriser la reconnaissance de la dignité et de la valeur de la personne et assurer à tous les mêmes droits et les mêmes chances, sans discrimination contraire à la loi;

b) promouvoir la compréhension, l'acceptation et le respect de la présente loi;

c) recommander l'étude d'un projet ou d'un programme spécial visant à satisfaire aux exigences du paragraphe 14 (1), sous réserve du droit d'une personne qui se sent lésée par la mise en œuvre de ce projet ou programme de demander à la Commission de réexaminer sa recommandation, l'article 37 s'appliquant avec les adaptations nécessaires;

d) élaborer et mettre en œuvre des programmes d'information et d'éducation du public, et entreprendre, diriger et encourager la recherche visant à éliminer les pratiques discriminatoires qui portent atteinte aux droits reconnus dans la présente loi;

e) examiner et revoir toute loi ou tout règlement, et tout programme mis en œuvre ou toute ligne de conduite adoptée par une loi ou en application de celle-ci, et faire des recommandations sur une disposition, un programme ou une ligne de conduite qui, à son avis, est incompatible avec l'intention de la présente loi;

f) enquêter sur des incidents et des circonstances qui suscitent ou tendent à susciter une tension ou un

conflit dû à l'identification de personnes par un motif illicite de discrimination, et prendre les mesures appropriées pour éliminer la source de la tension ou du conflit;

g) *enquêter sur des problèmes susceptibles de surgir dans une collectivité et dus à l'identification de personnes par un motif illicite de discrimination, et favoriser et coordonner des projets, des programmes et des activités propres à éviter ou à atténuer de tels problèmes;*

h) *promouvoir, aider et encourager la participation de personnes, de groupes ou d'organismes privés, municipaux ou publics à des programmes visant à atténuer les tensions et les conflits dus à l'identification de personnes par un motif illicite de discrimination;*

i) *exécuter la présente loi et les ordonnances de la commission d'enquête;*

j) *s'acquitter des fonctions que lui assigne la présente loi ou une autre loi.*

Le rôle de la Commission est de faire comprendre à l'ensemble des Ontariens l'importance de la dignité et de la valeur de toute personne et de protéger le droit de toute personne à des chances égales, sans discrimination, dans les domaines essentiels de la vie en société.

La Commission remplit son rôle en faisant respecter le *Code*, mais aussi en sensibilisant les

Ontariens aux droits de la personne par l'élaboration de politiques et par l'éducation et l'information du public, ce qui contribue à éliminer la discrimination.

La Commission s'est engagée à

- éliminer la discrimination de notre société;
- promouvoir une interprétation vaste et éclairée du *Code*, afin de faire progresser la cause des droits de la personne;
- contribuer à la résolution des problèmes de justice sociale et de droits de la personne en général;
- adopter une approche stratégique de l'éducation du public;
- consulter les collectivités qu'elle sert et favoriser leur participation à ses activités;
- maintenir un système efficace d'application ou d'exécution du *Code*;
- vérifier que les lois et les projets de lois sont conformes au *Code*.

Partie IV

EXÉCUTION

Traitement des plaintes

32. (1) Lorsqu'une personne croit qu'il a été porté atteinte à un droit qui lui est reconnu par la présente loi, elle peut déposer une plainte devant la Commission dans la forme que celle-ci a approuvée.

Dépôt d'une plainte:

Vous pouvez déposer une plainte devant la Commission, si vous avez des raisons de croire que vous avez subi une discrimination fondée sur l'un des motifs interdits (la race, le sexe, un handicap, etc.) dans un des cinq domaines prévus par le *Code*.

Les cinq **domaines** dans lesquels le *Code* vous protège contre la discrimination sont les suivants :

- les services, les biens et les installations
- le logement
- les contrats
- l'emploi
- l'adhésion à une association professionnelle ou à un syndicat

Les motifs de discrimination interdits par le Code sont:

- la race
- l'ascendance
- le lieu d'origine
- la couleur
- l'origine ethnique
- la citoyenneté
- la croyance (c'est-à-dire la religion)
- le sexe (y compris la grossesse)
- l'orientation sexuelle
- un handicap
- l'âge
- l'état matrimonial
- partenariat avec une personne de même sexe
- l'état familial
- l'état d'assisté social (dans le domaine du logement seulement)
- l'existence d'un casier judiciaire (dans le domaine de l'emploi seulement)

Motif + Domaine = Plainte

Le *Code* exige que la Commission accepte toutes les plaintes. Tout au long du traitement de la plainte, la Commission reste impartiale et représente l'intérêt public, pas la personne qui

dépose la plainte, ni la ou les personnes ou organismes visés par la plainte.

Décision de ne pas traiter une plainte

34 (1) S'il appert à la Commission que, selon le cas :

a) la plainte pourrait ou devrait plutôt être traitée en vertu d'une autre loi;

b) la plainte est futile, frivole, vexatoire ou faite de mauvaise foi;

c) la plainte n'est pas de son ressort;

d) les faits sur lesquels la plainte est fondée se sont produits plus de six mois avant son dépôt, à moins que la Commission ne soit convaincue que le retard s'est produit de bonne foi et qu'il ne causera de préjudice important à personne,

la Commission peut, à sa discrétion, décider de ne pas traiter la plainte.

La Commission peut, dans certains cas, décider de ne pas traiter une plainte. En voici les raisons :

- **«une autre loi» s'applique**
  Est-ce qu'il existe une autre loi qui vous autorise à porter plainte ou une convention collective qui vous autorise à faire un grief, plutôt que de déposer une plainte devant la Commission? Si oui, pourquoi ne l'avez-vous pas fait? Si vous avez fait un grief ou déposé une autre plainte, pourquoi voulez-vous aussi porter plainte pour atteinte aux droits de la personne?

- **la plainte est «futile, frivole ou vexatoire»**
  Est-ce que votre but est seulement de gêner ou d'embarrasser la personne contre laquelle vous

portez plainte? Est-ce que vous avez déjà accepté un règlement suite à une entente avec la personne ou l'organisme visés par votre plainte? S'il y a vraiment eu infraction au *Code*, est-ce qu'elle était si mineure que votre plainte est effectivement futile ou vexatoire?

- **la plainte n'est pas du «ressort» de la Commission**
  Est-ce que l'incident sur lequel porte votre plainte s'est bien produit en Ontario? Si votre plainte est formulée contre un organisme ou une entreprise, est-ce que les lois de l'Ontario s'appliquent bien à cet organisme ou entreprise? Est-ce que votre plainte porte bien sur une discrimination dans un des domaines prévus par le *Code* et fondée sur un des motifs que le *Code* interdit?

- **la plainte arrive trop tard**
  Quand s'est produit le dernier incident sur lequel porte la plainte? Si c'était il y a plus de six mois, la Commission peut, si elle le veut, décider de ne pas traiter votre plainte, sans avoir d'autre explication à donner.

Voici autant de questions que le personnel de la Commission, la personne ou l'organisme que vous visez dans votre plainte ou même les commissaires peuvent poser pour déterminer si la Commission devrait ou non traiter votre plainte. Le plus souvent, c'est la personne ou l'organisme que vous visez dans votre plainte qui soulèvent ces questions.

Tant que la Commission n'a pas encore transmis votre plainte à une commission d'enquête, la personne ou l'organisme que vous visez dans votre plainte peut à tout moment demander à la Commission de ne pas traiter la plainte. Si la Commission décide de ne pas traiter votre plainte, elle vous le fera savoir par écrit. Elle vous expliquera les raisons de sa décision et ce que vous devez faire si vous voulez en obtenir un réexamen.

Transmission des plaintes à une commission d'enquête

36 (1) Si la Commission n'amène pas les parties à accepter un réglement de la plainte et qu'il lui semble que la procédure est appropriée et que les preuves justifient une enquête, elle peut renvoyer la question faisant l'objet de la plainte à la commission d'enquête.

Avis de la décision de ne pas demander la commission d'enquête

(2) Si la Commission décide de ne pas renvoyer la question faisant l'objet de la plainte à la commission d'enquête, elle communique par écrit au plaignant et à la personne qui fait l'objet de la plainte sa décision motivée et informe le plaignant de la marche à suivre, aux termes de l'article 37, pour demander un réexamen de la décision.

Si vous n'avez pas pu vous entendre sur un règlement avec la personne ou l'organisme que vous visez dans votre plainte, soit durant une médiation ou après une enquête par la Commission, l'agent de la Commission qui a enquêté sur votre plainte présente un rapport aux commissaires. La Commission décide alors si les preuves que vous avez présentées sont suffisantes pour transmettre votre plainte à une commission

d'enquête. La Commission vous fera parvenir le rapport de l'agent d'enquête et en remettra une copie à la personne ou à l'organisme visé dans votre plainte : vous pourrez tous les deux faire des observations écrites à la Commission au sujet du rapport d'enquête.

Il est possible que même si vous avez présenté des preuves suffisantes, la Commission décide que transmettre votre plainte à une commission d'enquête n'est pas la meilleure chose à faire. Ce serait le cas par exemple si on vous a proposé un règlement raisonnable et similaire à ce que vous pouvez espérer obtenir à l'issue d'une audience, et que vous avez refusé d'accepter ce règlement. Bien sûr, la Commission peut aussi décider de ne pas transmettre votre plainte à une commission d'enquête si vous n'avez pas coopéré avec l'agent d'enquête et si vous ne semblez plus vous intéresser à la plainte.

La Commission peut par contre transmettre une plainte à une commission d'enquête, même si la personne ou l'organisme visé par la plainte n'a pas coopéré avec l'agent d'enquête et a, par exemple, refusé sans raison valable de lui fournir des renseignements demandés.

Réexamen d'une décision de la Commission

37 (1) Dans les quinze jours qui suivent la date de la mise à la poste de la décision motivée visée au paragraphe 34 (2) ou 36 (2), ou dans un délai plus long, selon ce que la Commission peut autoriser pour des raisons particulières, un plaignant peut demander à la Commission de réexaminer sa décision en déposant une demande de réexamen contenant un énoncé concis des faits substantiels à l'appui de la demande.

Avis de la demande

(2) À la réception d'une demande de réexamen, la Commission en informe la personne qui fait l'objet de la plainte le plus tôt possible et lui donne la possibilité de faire des observations écrites à ce sujet dans le délai que la Commission lui impartit.

Décision

(3) Toute décision motivée de la Commission quant à une demande de réexamen est consignée et immédiatement communiquée au plaignant et à la personne qui fait l'objet de la plainte.

Le réexamen d'une décision, c'est lorsque la Commission réfléchit à une décision qu'elle a prise

pour s'assurer que c'était bien la bonne. La demande de réexamen ne peut venir que de la «partie plaignante», autrement dit de la personne qui a déposé une plainte.

Si vous avez déposé une plainte, vous pouvez demander à la Commission de réexaminer deux décisions : soit celle qu'elle a prise, le cas échéant, en vertu de l'article 34 de ne pas traiter votre plainte, soit celle qu'elle a prise, le cas échéant, de ne pas transmettre votre plainte à une commission d'enquête.

Vous devez présenter votre demande de réexamen dans les 15 jours qui suivent la date de la lettre qui vous informe de la décision de la Commission. La Commission réexaminera sa décision si :

- l'agent chargé de l'enquête initiale a fait de graves erreurs ou n'est pas resté neutre;
- les circonstances relatives à la plainte ont changé,
- de nouveaux faits sont connus qui ne l'étaient pas lors de l'enquête initiale.

Si vous demandez le réexamen d'une décision de la Commission, la Commission envoie une copie de votre demande à la personne ou à l'organisme que vous visez dans votre plainte. Elle prépare ensuite

un rapport qu'elle vous remet ainsi qu'à la personne ou à l'organisme visés dans votre plainte, en vous invitant l'un et l'autre à lui faire des observations écrites.

Le commissaire en chef vous enverra une lettre qu'il enverra aussi à la personne ou à l'organisme que vous visez dans votre plainte pour vous informer de la décision prise à l'égard de la demande de réexamen.

Commission d'enquête

39. (1) La commission d'enquête tient une audience pour :

a) déterminer s'il y a eu atteinte à un droit du plaignant reconnu dans la présente loi;

b) déterminer l'auteur de l'infraction;

c) décider de l'ordonnance à rendre en vertu de l'article 41.

L'audience commence dans les trente jours qui suivent la date à laquelle la question faisant l'objet de la plainte a été renvoyée à la commission d'enquête.

La commission d'enquête est tout à fait indépendante et séparée de la Commission. Son rôle est d'examiner les plaintes et de rendre une décision finale à leur égard. Les membres de la commission d'enquête ne font pas partie du personnel de la Commission ni du gouvernement : ils sont nommés par le lieutenant-gouverneur.

Lorsque la Commission décide de transmettre une plainte à la commission d'enquête, elle en informe la personne qui a déposé la plainte et la personne que la plainte vise. Le bureau de la commission d'enquête désigne alors un ou plusieurs de ses membres pour entendre la plainte. La Commission

n'a aucune influence sur le choix de ces personnes, ni sur le déroulement de l'audience. Les membres de la commission d'enquête appliquent les *Règles de pratique* de la commission d'enquête, de même que la *Loi sur l'exercice des compétences légales.*

Les parties à une audience de la commission d'enquête peuvent inclure :

- la Commission ontarienne des droits de la personne,
- la partie plaignante (autrement dit la personne qui a déposé la plainte),
- la partie mise en cause ou intimée (autrement dit la personne ou l'organisme visé par la plainte);
- d'autres intervenants ou parties intéressées.

La commission d'enquête peut à tout moment ajouter des parties à son audience.

Appel d'une décision ou d'une ordonnance de la commission d'enquête

42. (1) Une partie à une instance devant la commission d'enquête peut interjeter appel d'une décision ou d'une ordonnance de la commission devant la Cour divisionnaire, conformément aux règles de pratique.

La personne qui a porté plainte et la personne ou l'organisme visés par la plainte peuvent interjeter appel d'une décision ou d'une ordonnance de la commission d'enquête devant la Cour supérieure de justice, anciennement appelée Cour de l'Ontario (Division générale).

Pour toute question concernant la commission d'enquête, veuillez composer l'un des numéros suivants :

(416) 314-0004 (appels locaux)

ou

1-800-668-3946 (appels interurbains sans frais)

Publications de la Commission ontarienne des droits de la personne

Politiques et directives

Les ***politiques et directives*** sont des documents qui reflètent l'interprétation officielle des dispositions du *Code* par la Commission. Elles s'adressent au grand public, qui est en droit de s'attendre à ce que la Commission respecte ses politiques et directives lorsqu'elle prend des décisions relatives aux plaintes.

Les ***politiques et directives*** *s'*adressent aussi aux spécialistes des ressources humaines, défenseurs des droits de la personne et autres professionnels qui peuvent y trouver des renvois aux décisions clés rendues en Ontario et ailleurs au Canada susceptibles de changer le droit provincial ou fédéral.

S'il y a lieu, la Commission base aussi son interprétation du *Code* sur des normes internationales, telles que celles énoncées dans la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale et d'autres traités dont le Canada est signataire.

Lignes directrices en matière de publicité

La création de procédures internes de règlement des plaintes pour atteinte aux droits de la personne

Exceptions aux dispositions du Code des droits de la personne de l'Ontario relatives à l'égalité en matière d'emploi

Directives pour l'évaluation des besoins en matière d'adaptation des personnes handicapées

Politique sur la croyance et les mesures d'adaptation relatives aux observances religieuses

Politique concernant la discrimination et la langue

Politique concernant la discrimination liée à la grossesse

Politique sur les tests de dépistage de la consommation de drogues et d'alcool

Politique concernant les renseignements médicaux liés à l'emploi

Politique concernant le poids et la grandeur comme exigences professionnelles

Politique sur la discrimination liée au VIH et au sida

Politique concernant le harcèlement racial par des insultes, des mauvaises plaisanteries et autres

Politique concernant le permis de conduire comme condition d'emploi

Politique sur le harcèlement sexuel et les remarques et conduites inconvenantes liées au sexe

Directives concernant les programmes spéciaux

Politique relative aux bourses d'études

Série «Vous avez des droits» et autres publications en langage clair

La série «Vous avez des droits» et les autres publications en langage clair de la Commission sont des documents et des feuillets qui expliquent différents aspects des droits de la personne. Ils donnent des renseignements assez simples sur le *Code* et la façon de s'en servir dans les divers domaines auxquels il s'applique, notamment l'emploi et les services.

Vous embauchez? Pensez aux droits de la personne

Ce qu'il faut savoir sur les services de médiation

Guide du *Code des droits de la personne*

Les droits de la personne en Ontario

Que faire si on porte plainte contre vous pour atteinte aux droits de la personne : Le guide des parties mises en cause ou intimées

Que faire en cas d'atteinte aux droits de la personne : Le guide des parties plaignantes

Dans la série «Vous avez des droits» :

L'orientation sexuelle et le *Code des droits de la personne*

Le sida et les affections liées au sida et le *Code des droits de la personne*

La mutilation génitale féminine : Questions et réponses

Vos droits avant, pendant et après la grossesse

Le harcèlement racial et les remarques concernant la race d'une personne

Le harcèlement sexuel et les autres types de harcèlement pour des raisons fondées sur le sexe

Autres publications

Rapports annuels

Déclaration de la direction

Droits de la personne : Politiques et pratiques en Ontario (1998)

Site Web de la Commission

Le site Web de la Commission (http://www.ohrc.on.ca) donne accès à d'autres renseignements sur le *Code*, aux politiques de la Commission et aux décisions rendues à l'égard de certaines plaintes. Il permet aussi de communiquer avec le personnel de la Commission par courrier électronique.

Si vous faites l'objet d'une plainte aux termes du *Code des droits de la personne*

1. Si quelqu'un dépose une plainte contre vous auprès de la Commission, une agente ou un agent de la Commission prendra contact avec vous pour discuter de l'affaire.

2. L'agente ou l'agent de la Commission vous expliquera de quelle façon le *Code* s'applique à votre situation et vous décrira la procédure de traitement des plaintes. L'agente ou l'agent de la Commission tentera de vous aider à trouver un règlement à votre différend avec la partie plaignante. La Commission offre également des services de médiation.

3. S'il n'est pas possible de trouver un règlement à votre différend et si la médiation n'aboutit pas, la Commission peut faire enquête sur la plainte.

4. Vous pouvez demander à la Commission de ne pas traiter la plainte en vertu de l'article 34 du Code si :

a) il apparait préférable de traiter la plainte en vertu d'une autre loi de l'Ontario comme la *Loi sur les relations de travail*;

b) vous pensez que la plainte pour discrimination est sans fondement ou que la personne qui dépose la plainte n'agit pas de bonne foi ou qu'elle a déjà obtenu réparation d'une autre façon;

c) la plainte n'est pas du ressort légal de la Commission;

d) la plaignante ou le plaignant a attendu plus de six mois depuis le dernier incident de discrimination pour déposer une plainte.

5. La Commission reste neutre et ne prend pas parti dans le traitement de la plainte. Le personnel de la Commission répondra à vos questions sur la procédure de traitement des plaintes. Cependant, si vous désirez vous faire représenter légalement ou que vous ayez besoin de conseils juridiques, veuillez vous adresser à une avocate ou à un avocat.

Si vous désirez déposer une plainte aux termes du *Code des droits de la personne*

1. Si vous désirez déposer une plainte aux termes du *Code des droits de la personne*, appelez la ligne de renseignements de la Commission au 1-800-387-9080 ou, à Toronto, au (416) 326-9511, du lundi au vendredi, pendant les heures de bureau. Une agente ou un agent de la Commission pourra vous dire si l'incident dont vous voulez vous plaindre est couvert par le *Code des droits de la personne* de l'Ontario (le «*Code*»).

2. Une agente ou un agent de la Commission vous expliquera de quelle façon le *Code* s'applique à votre situation et vous décrira la procédure de traitement des plaintes. L'agente ou l'agent de la Commission tentera de vous aider à trouver un règlement à votre différend avec la partie contre laquelle vous voulez porter plainte. La Commission offre également des services de médiation.

3. Si vous voulez que la Commission s'occupe de votre affaire, vous devez déposer une plainte dans les six mois qui suivent le dernier incident de discrimination. Cette date limite est fixée à l'article 34 du *Code*.

4. Vous avez «déposé une plainte» lorsque vous avez rempli la formule de plainte de la Commission en donnant tous les détails requis, que vous l'avez signée et datée et que vous l'avez retournée à la Commission.

5. Une fois que vous aurez déposé une plainte, le personnel de la Commission s'efforcera par la médiation, avec vous et avec la personne ou la société visée par votre plainte, de trouver un règlement à votre différend.

6. La Commission peut décider de ne pas traiter la plainte aux termes de l'article 34 si :

a) il serait préférable de traiter la plainte en vertu d'une autre loi de l'Ontario comme la *Loi sur les relations de travail*;

b) la plainte pour discrimination apparait sans fondement, ou vous avez déposé la plainte de mauvaise foi ou vous avez déjà obtenu réparation d'une autre façon;

c) la plainte n'est pas du ressort légal de la Commission;

d) vous avez attendu plus de six mois depuis le denier incident de discrimination pour déposer

une plainte.

7. La Commission reste neutre et ne prend pas parti pendant le traitement de la plainte. Le personnel de la Commission répondra à vos questions sur la procédure de traitement des plaintes. Par contre, si vous avez besoin de conseils juridiques, veuillez vous adresser à une avocate ou à un avocat.

Pour communiquer avec la Commission ontarienne des droits de la personne

Tél: (416) 326-9511
Sans Frais: 1-800-387-9080
ATS (Local): (416) 314-6526
ATS (Sans frais): 1-800-308-5561
Site Web: http://www.ohrc.on.ca
Courrier électronique: regional@ohrc.on.ca

BUREAU PRINCIPAL
La Commission ontarienne des droits de la personne
8e étage, 180, rue Dundas Street Ouest
Toronto ON M7A 2R9
Tél: (416) 314-4500
ATS: (416) 314-4493

Bureau de Médiation de la région du Grand Toronto
180, rue Dundas Ouest
7e étage
M7A 2R9

Bureau des enquêtes de la région du Grand Toronto
180, rue Dundas Ouest
7e étage
M7A 2R9

HAMILTON
119, rue King Ouest
11e étage
L8P 4Y7

KINGSTON
43, allée Beechgrove
K7M 9A6

LONDON
231, rue Dundas
Bureau 303
N6A 1H1

OTTAWA
255, rue Albert
Bureau 401
K1P 6A9

SUDBURY
159 Cedar Street
Bureau 206
P3E 6A5

THUNDER BAY
435, rue James Sud
Bureau 337
P7E 6E3

TIMMINS
210, rue Spruce Sud
Bureau 103
P4N 2M5

WINDSOR
215, rue Eugénie Ouest
Bureau 100
N8X 2X7

INDEX

A

Accent, ...24
Accidents du travail – voir Handicap, *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail*, ...46
Âge
- 65 ans et plus, ...43
- définition,....................................42
- emploi, ...20
- logement, ...13
- logement - moins de 18 ans,...13, 19
- services,..9

Agences de placement,.................27, 94
Allaitement,..................................50, 62
Associations professionnelles,.............31
Assurance-groupe définition, ...51
Atmosphère empoisonnée, ...17, 30, 34, 41
Auxiliaires médicaux,..........................99

B

Biens,..9

C

Casier judiciaire,..........................22, 56
définition,..56
emploi, ...22
Charte canadienne des droits et libertés, ...55, 59
Citoyenneté, ...75
- canadienne,......................................75
- permis de travail valide, ...76
- résidence permanente,....................76

Clubs de loisirs, ...87
Code des droits de la personne, ...6
- étendue, ...39
- incompatibilité avec une autre loi, ..8

Commission d'enquête,.................106, 114, 115, ...118, 120, 122
- appel, ...122
- décision, ...120

Commission ontarienne des droits de la personne,............4, 6, 104, 121, 123
- autres publications, ...126
- documentation générale, ...126
- fonctions,......................................106
- numéro de téléphone, ...4, 133
- politiques et directives,................123
- site Web, ...127

Conjointe ou conjoint
- définition, ...59

Contrats, ...18
Croyance
- adaptation aux besoins,..................23
- *voir* Religion, ...83

D

Déclaration universelle des droits de l'homme, ...7
Demandes de location, ...14
Discrimination
- définition de, ...48
- écrits offensants, ...68
- fondée sur l'association, ...67
- genres, ...39
- indirecte,...63

Discrimination - Exceptions
- installations pour personnes du même sexe, ...87
- régime d'avantages sociaux,..........102

Discrimination – Exceptions
- auxiliaires,......................................99

citoyenneté, ...75
clubs de loisirs, ...87
écoles séparées, ...85
emplois particuliers, ...96
groupements sélectifs, ...83
programmes spéciaux, ...70, 125
Domaines, ...109

E

Écoles séparées, ...85
Écrits offensants, ...68
Égal
définition, ...48
Emploi, ...20
adaptation aux besoins, ...81
âge, ...21
agences de placement, ...27
annonces, ...88
atmosphère empoisonnée, .30, 34, 41
casier judiciaire, ...22
demandes d'emploi, ...89
emplois particuliers, ...96
entrevues, ...57, 60, 92
examens médicaux, ...26, 89
exceptions, ...24
formules de demande d'emploi, ...89
généralités, ...20
harcèlement, ...29
harcèlement sexuel, ...32, 35
langue et accent, ...25
offre d'emploi conditionnelle, ...91
permis de conduire, ...90
poids et grandeur, ...25
religion, ...23
sous condition de participer à un régime d'avantages sociaux, ...100
syndicats, ...22
tests de dépistage de la consommation de drogues et d'alcool, ...26, 124
Emplois particuliers, ...96
État d'assisté social, ...13
État familial définition, ...50
État matrimonial définition, ...54
Examens médicaux
liés à l'emploi, ...26, 89
Exigences relatives au poids et à la grandeur, ...25

G

Grossesse, ...60
adaptation aux besoins, ...61
Groupements sélectifs, ...24, 83

H

Handicap
accès à l'emploi, ...79
accès au logement, ...81
accès aux services, ...80
adaptation aux besoins, ...21, 46, 66, 79, 80, 98
adaptations en matière d'emploi, ...21, 78, 92
adaptations en matière de logement, ...81
définition, ...44
emploi, ...21
entrevues d'emploi, ...92
fonctions essentielles de l'emploi, ...80
les obligations de l'employée ou l'employé, ...80, 81
Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail, ...46
obligations de l'employeur, ...46
permis de conduire comme condition d'emploi, ...90
préjudice injustifié, ...81
présumé, ...49
régime d'avantages sociaux, ...102

renseignements médicaux
à fournir,....................................46
test,...45
Harcèlement
définition, ...53
emploi, ...29
logement, ...16
Harcèlement sexuel, ...32
avances, ...35
représailles, ...35

I

Installations
accès réservé aux personnes du
même sexe, ...86

L

Langue, ...25
Logement, ...6,12,16,40,
....................................43,50,68,109
adaptation aux besoins,.................80
adaptation aux besoins d'une
personne handicapée, ...80
âge,...21,43
atmosphère empoisonnée,.............17
demandes de location, ...14
état d'assisté social, ...13
habitations limitées aux adultes,....50
harcèlement 16
harcèlement sexuel,........................29
immeubles réservés aux adultes,.....15
moins de 18 ans,............................19
partagé,...13
personnes du même sexe,..............13
sélection des locataires, ...12
Logement, ...81
Logement partagé,.............................13

M

Motifs,...110

O

Orientation sexuelle
couples du même sexe, ...54
définition de conjointe
ou conjoint,.............................54,59
harcèlement, ...17,29
résidence pour personnes
du même sexe, ...13

P

Partenariat avec une personne de
même sexe, ...110,139
Permis de conduire, ...90
Plainte, ...20,115
critères de dépôt,............................39
décision de ne pas traiter,............112
dépôt, ...109
enquête, ...105,115,117
réexamen d'une décision de la
Commission, ...117
règlement,..........................105,113,115
transmission à une commission
d'enquête, ...115
Préambule,...7
Programmes spéciaux,.................70,126
Punition pour l'exercice d'un droit
voir Représailles, ...37

R

Réexamen d'une décision de la
Commission, ...117
Régime d'avantages sociaux, ...100
Religion
adaptations en matière d'emplois,.23
emplois particuliers,.......................96
groupements sélectifs, ...83
services,...11

Renseignements médicaux
handicap, ...46
Représailles
en général, ...37
liées à un harcèlement sexuel, ...36
résidence pour personnes du
même sexe, ...13

S

Services, ...9
adaptation aux besoins,.................81
âge,... 10
définition, ...58
religion, ...11
Syndicats, ...31
obligation d'appuyer les efforts de
l'employeur, ...22
procédure de règlement
des griefs, ...23

T

Transsexuels, transgenres ou
transgenderistes, ...32, 86

Modification du *Code des droits de la personne* Partenariat avec une personne de même sexe

À l'automne 1999, le gouvernement a voté la loi 5, *Loi de 1999 modifiant des lois en raison de la décision de la Cour suprême du Canada dans l'arrêt M. c. H.* Cette loi apporte des modifications à 67 lois ontariennes, dont le *Code*, afin que les partenaires de même sexe aient les mêmes droits et obligations que les conjoints de fait hétérosexuels.

Le terme « partenariat avec une personne de même sexe » signifie une union de fait homosexuelle hors du mariage. Cette expression a été ajoutée au *Code* partout où y figure l'expression « état matrimonial », et l'expression « partenaire de même sexe » a été ajoutée partout où figure l'expression « conjoint ».

Le *Code* interdit la discrimination et le harcèlement fondés sur le partenariat avec une personne de même sexe en matière d'emploi, de services, de biens et d'installations, de logement, de contrats et d'appartenance à un syndicat ou à une association professionnelle.

Suite à ces modifications, les partenaires de même sexe ont droit aux mêmes avantages sociaux que les partenaires hétérosexuels (par exemple, prestations de maladie et de retraite).